

Coleção Tribunais e MPU
Coordenador HENRIQUE CORREIA

HENRIQUE CORREIA

DIREITO DO TRABALHO PARA OS CONCURSOS DE ANALISTA DO TRT E MPU

REFORMA
TRABALHISTA
Lei 13.467 de 13.07.2017

11.^a edição

Revista, atualizada e ampliada

ENCARTE
ESPECIAL
MP 808/2017

INCLUI

- Teoria
- Questões comentadas
- Testes de memorização
- Estudos de caso e questões dissertativas
- ao final de cada capítulo

NOVIDADE

- Comentários aos dispositivos da Reforma Trabalhista – Lei 13.467/2017
- Capítulo exclusivo com informações acerca da Reforma Trabalhista
- Enunciados da 2ª Jornada da ANAMATRA de Direito Material e Processual do Trabalho

CONFORME

- Lei 13.509/2017 – Altera a CLT
- Lei 13.475/2017 – Regulamentação da profissão de aeronauta
- Lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista
- Lei 13.456/2017 – Programa Seguro-Emprego
- Lei 13.446/2017 – Movimentação da conta do FGTS
- Lei 13.429/2017 – Trabalho temporário e terceirização
- Lei 13.420/2017 – Aprendizagem
- Lei 13.419/2017 – Regulamentação das gorjetas
- Principais Informativos do TST – até outubro/2017
- Novo CPC

EDITORA
JusPODIVM

www.editorajuspodivm.com.br

Colégio Tribunais e MPU
Coordenador HENRIQUE CORREIA

HENRIQUE CORREIA

DIREITO DO TRABALHO PARA OS CONCURSOS DE ANALISTA DO TRT E MPU

11.^a edição
Revista, atualizada e ampliada

REFORMA
TRABALHISTA
Lei 13.467 de 13.07.2017

De acordo com a

2018

EDITORA
JusPODIVM

www.editorajuspodivm.com.br

É terminantemente proibida a reprodução total ou parcial desta obra, por qualquer meio ou processo, sem a expressa autorização do autor e da Edições JusPodivm. A violação dos direitos autorais caracteriza crime descrito na legislação em vigor, sem prejuízo das sanções civis cabíveis.

Todos os direitos desta edição reservados à Edições JusPodivm.

ISBN: 978-85-442-1776-4

Capa: Marcelo S. Brandão (santibrando@gmail.com)

Diagramação: Caete Coelho (caete1984@gmail.com)

Conselho Editorial: Dirley da Cunha Jr., Leonardo de Medeiros Garcia, Fredie Didier Jr., José Henrique Mouta, José Marcelo Vigliar, Marcos Ehrhardt Junior, Nestor Távora, Robério Nunes Filho, Roberval Rocha Ferreira Filho, Rodolfo Pamplona Filho, Rodrigo Reis Mazzel e Rogério Sanches Cunha.

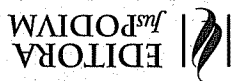
Copyright: Edições JusPodivm

• Contato: <https://www.editorajuspodivm.com.br/sac>

Tel: (71) 3045.9051

Rua Mato Grosso, 164, Ed. Marfina, 1º Andar – Pituba, CEP: 41830-151 – Salvador – Bahia

www.editorajuspodivm.com.br



Dedico este livro aos meus alunos e ex-alunos.
Àqueles que foram meus alunos à época em que
era professor de inglês na saudosa Ibiraci, MG.
Aos meus ex-alunos dos cursos LFG e Praetorium.
E, atualmente, aos alunos do CERS on-line,
maior e melhor curso preparatório do País.

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
DEPARTMENT OF CHEMISTRY
530 SOUTH EAST ASIAN AVENUE
CHICAGO, ILLINOIS 60607
TEL: 773-936-5000 FAX: 773-936-5001
WWW: WWW.CHEM.UCHICAGO.EDU

APRESENTAÇÃO DA COLEÇÃO

O objetivo da coleção é a preparação direcionada para os concursos de Técnico e Analista do TRT, TRF e Tribunais Superiores. Em todos os livros, o candidato irá encontrar teoria específica prevista nos editais, questões recentes comentadas e questões de concurso com gabarito fundamentado. A ideia da coleção surgiu em virtude das reivindicações dos estudantes, que almejavam por obras direcionadas para os concursos de Técnico e Analista dos Tribunais. As apostilas específicas mostram-se, na maioria das vezes, insuficientes para o preparo adequado dos candidatos diante do alto grau de exigência das atuais provas, o que ocorre também com as obras clássicas do direito, por abordarem inúmeras matérias diferentes ao concurso. Nesta coleção o candidato encontrará desde as cinco matérias básicas exigidas em todos os concursos, como português, raciocínio lógico ou matemática, informática, direito constitucional e administrativo, até as matérias específicas de outras áreas (arquivologia e Administração Pública) e todas as matérias dos diferentes ramos do direito. Portanto, com os livros da coleção o candidato conseguirá uma preparação direcionada e completa para os concursos de Técnico e Analista do TRT, TRF e Tribunais Superiores.

Além da linguagem clara utilizada, os quadrinhos de resumo, esquemas e gráficos estão presentes em todos os livros da coleção, possibilitando ao leitor a memorização mais rápida da matéria. Temos certeza de que esta coleção irá ajudá-lo a alcançar o tão sonhado cargo público de Técnico ou Analista dos Tribunais.

HENRIQUE CORREIA

Site: www.henriquecorreia.com.br

Twitter: @profcorreia

Instagram: Prof_correia

Periscope: @henrique_correia

NOTA À 1ª EDIÇÃO

Inicialmente, gostaríamos de agradecer a todos os alunos e leitores deste livro – graças a confiança e às sugestões dadas por vocês, ele se tornou o mais indicado e adotado do país para os concursos de Analista do TRT.

Com a promulgação da Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista, o livro passou por sua maior modificação em 11 edições, pois a nova legislação alterou as bases fundantes do Direito do Trabalho. A Reforma Trabalhista modificou, acrescentou e revogou cerca de 100 dispositivos da CLT e da legislação esparsa, o que trouxe impactos em todos os capítulos dessa obra.

Nesta 11ª edição/2018, toda a teoria foi atualizada com base nos novos dispositivos da Lei nº 13.467/2017. Destaca-se, ainda, que os comentários sempre que possível, trouxeram os impactos da nova lei à jurisprudência consolidada do TST. O aprofundamento nos temas vai proporcionar ao candidato abordagem integral de todos os pontos da prova para o cargo de Analista do TRT, TST e MPU.

Ademais, todos os estudos de caso e questões dissertativas foram modificados de acordo com as novidades trazidas pela Reforma Trabalhista. Ressalta-se, inclusive, que houve indicação daqueles que não sofreram nenhuma alteração pela nova legislação.

Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática. Constituem importante material de consulta doutrinária acerca das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017. Referidos enunciados foram inseridos nessa 11ª Edição para que o estudante possa utilizar essas discussões e posicionamentos nas provas dissertativas. Lembre-se que para as provas objetivas (testes) deve-se seguir o texto legal e a jurisprudência do TST.

Diante das inúmeras alterações na legislação trabalhista, diversas questões das edições anteriores tornaram-se completamente desatualizadas e não serviram aos propósitos desse livro, que compreende a preparação para seu concurso de Analista do TRT. Dessa forma, optamos pela redução no número de questões comentadas, com a manutenção daquelas que não foram afetadas pela Reforma Trabalhista, pois não faria sentido o estudo por meio de legislação já revogada.

1. Ademais, recentemente (14/11/2017), foi editada a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Optamos por apresentar em caderno anexo as modificações trazidas pela medida provisória, pois, até o fechamento desta edição, a MP nº 808/2017 não havia sido convertida em lei pelo Congresso Nacional.

Outra importante novidade dessa 11ª edição, consistiu na elaboração de um capítulo novo com informações exclusivas da Reforma Trabalhista. O candidato terá acesso às principais modificações trazidas pela nova lei, ao trâmite de votação da medida desde a apresentação do projeto de lei até a sua promulgação e a execução de memorização com base no texto da Lei nº 13.467/2017, que auxilia na fixação do assunto. Todos os demais exercícios de memorização, dispostos no final dos capítulos de questões comentadas, foram atualizados com base na nova lei.

Além da reforma Trabalhista, houve algumas alterações que devem ser ressaltadas no âmbito dos tribunais superiores, entre elas a modificação da **Súmula nº 124 do TST**, que determina o divisor aplicável para o cálculo de horas extras dos bancários. Além disso, foram incluídos comentários sobre os Recursos de Revista julgados no âmbito do TST sobre:

- Exigência de apresentação de certidão de antecedentes criminais pelos candidatos ao emprego e ocorrência de danos morais;
- Não incidência de adicional de insalubridade aos operadores de telemarketing que usam fones de ouvido com constância;
- Responsabilidade do dono da empresa, interpretando-se a OJ nº 191 da SDI-1 do TST;
- Aplicação do art. 60, caput e parágrafo único da Lei nº 11.101/2005 para a configuração da responsabilidade pelas verbas trabalhistas de empresa adquirida em processo de recuperação judicial.

Foram inseridos, também, 23 novos posicionamentos do Tribunal Superior do Trabalho em 2017, indicados via **informativos**, que auxiliam na fixação da matéria e, ainda, podem ser exigidos no concurso para o TST.

No tocante às alterações legislativas recentes, foram incluídas:

- Lei nº 13.509/17, que altera dispositivos acerca da licença-maternidade, estabilidade da gestante e intervalos para amamentação;
- Lei nº 13.475/17, que dispõe sobre o exercício da profissão de tripulante de aeronave, denominado aeronauta;
- Lei nº 13.456/17, que institui o Programa Seguro-Emprego;
- Lei nº 13.446/17, que dispõe sobre possibilidade de movimentação de conta do FGTS;
- Lei 13.429/2017, que alterou a Lei nº 6.019/74, sobre trabalho temporário e incluiu dispositivos sobre a terceirização;
- Lei nº 13.420/17, que alterou diversos dispositivos da CLT sobre o contrato de aprendizagem;
- Lei nº 13.419/17, que regulamentou o pagamento das gorjetas;
- Lei nº 13.415/17, que alterou a jornada de trabalho do professor.

Além disso, atualizamos o livro e o edital esquematizado de acordo com os últimos editais para os concursos de Analista do TRT da 21ª Região (RN) e do TST, ambos realizados em 2017 com base na Reforma Trabalhista. Esses certames passaram a exigir novos assuntos em seus editais, alguns deles já abordados em nosso livro e outros que passaram a constar expressamente dessa 11ª edição. Não deixe de conferir o edital esquematizado com a indicação do tópico do livro para sua prova. Em resumo, buscamos analisar as alterações estruturantes promovidas pela Reforma Trabalhista e seus possíveis reflexos nos diversos institutos do Direito do Trabalho. Essas modificações serão extremamente importantes para todos os que operam o Direito do Trabalho, sejam advogados, juízes, procuradores do trabalho, auditores-fiscais, professores, estudantes etc. além de, certamente, serem objeto dos próximos concursos para Analista do TRT.

Nesta nova edição, portanto, o candidato continuará encontrando um livro completo, na dose certa, para o concurso de Analista do TRT. Aproveitamos para indicar os seguintes livros como bibliografia básica, também direcionados ao concurso do TRT:

- **REVISÃO TRT.** O grande sucesso da Editora Juspodivm. Inclui questões comentadas de todas as matérias dos últimos concursos do TRT. Além das questões comentadas, os autores deixaram várias dicas para que o candidato possa responder a questões semelhantes e, ainda, toda a jurisprudência separada por tópicos para facilitar a memorização e a leitura. Livro feito para as semanas que antecedem o concurso – Editora Juspodivm.
- **PROCESSO DO TRABALHO PARA ANALISTA DO TRT.** Esse livro, em parceria com o professor Elisson Miesse, foi desenvolvido exatamente nos mesmos moldes deste livro de Direito do Trabalho, com teoria, questões comentadas, questões de concursos, quadros e esquemas de memorização – Editora Juspodivm.
- **SÍMULAS E ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DO TST** comentadas e separadas por assuntos – Editora Juspodivm.
- **SÍMULAS, ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS E INFORMATIVOS DO TST** – Organizados por assunto – Editora Juspodivm.
- **INFORMATIVOS DO TST** comentados e organizados por assunto Editora Juspodivm. Autores: Raphael Mizara e Roberto Wanderley Braga.
- **REVISÃO Direito do Trabalho** – Editora Juspodivm.

Ademais, sugiro dois cursos preparatórios específicos para Analista do TRT.

2. Ao analisar, com calma, as modificações feitas pela Reforma, verifica-se que a nova legislação alterou, inclusive, princípios clássicos do Direito do Trabalho.

O primeiro deles foi um dos maiores sucessos do País, de 2014 a 2016 e agora, em 2018: **Curso para Analista Judiciário Avançado – CERS on-line**. O curso tem como objetivo abordar, de forma mais aprofundada, os tópicos principais do edital de Analista Judiciário – área judiciária e execução de mandados. Hoje, esse concurso é um dos mais concorridos e difíceis do País. O objetivo das aulas é proporcionar ao candidato a possibilidade de responder não só às questões objetivas, mas também às dissertativas, que agora têm sido exigidas. As aulas são de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, sempre abordando a legislação atual e a visão precisa sobre a jurisprudência do TST (Súmulas, OJs e Informativos). São 20 encontros de, aproximadamente, 2 horas cada um, divididos da seguinte forma:

- a) 10 aulas de **Direito do Trabalho**, ministradas pelo professor Henrique Correia;
- b) 10 aulas de **Processo do Trabalho**, lecionadas pelo professor Elisson Miessa.

O segundo curso muito indicado é o de **Questões Dissertativas e Estudos de Caso** também do **CERS on-line**. Nesse trabalho inovador, foram abordados temas tradicionais e atuais das principais disciplinas e, ainda, técnicas para redação e dissertação jurídica. Nesse ano de 2018, serão 6 encontros de, aproximadamente, 2 horas cada um, divididos da seguinte forma:

- a) 3 aulas de **Direito do Trabalho**, ministradas pelo professor Henrique Correia;
- b) 3 aulas de **Processo do Trabalho**, lecionadas pelo professor Elisson Miessa.

Por fim, espero que esta décima primeira edição tenha a mesma aceitação das edições anteriores. Continuo à disposição para receber sugestões e críticas sobre o livro. Como se trata de uma obra “viva”, estamos sempre aprendendo e corrigindo eventuais erros e posicionamentos. Meus contatos são estes: www.henriquecorreia.com.br/ e fica o convite para que você participe do maior grupo de estudos do País direcionado para **ANALISTA DO TRT** no Facebook, com dicas diárias sobre várias matérias: <https://www.facebook.com/groups/concursoanalista2013/>

Novembro de 2017
Entrada em vigor da Reforma Trabalhista
Henrique Correia

APRESENTAÇÃO

Este livro é voltado para o concurso de Analista do TRT, TST e do MPU. Abrange inclusive, teoria e questões dos concursos de analista administrativo, analista judiciário e analista judiciário especializado em execução de mandados. A ideia deste trabalho surgiu em virtude das reivindicações dos meus alunos, que almejavam por uma obra direcionada para todos esses concursos de analista da justiça do Trabalho e do Ministério Público da União. As apostilas específicas mostram-se, na maioria das vezes, insuficientes para o preparo adequado dos candidatos diante do alto grau de exigência das atuais provas, o que ocorre também com as obras clássicas do Direito do Trabalho, por abordarem inúmeras matérias diferentes às do concurso.

O edital exige o conhecimento apenas de questões objetivas (testes). O livro se direciona para essas questões. Importante frisar, entretanto, que o concurso para Analista do TRT, há tempos, vem exigindo profundos conhecimentos em Direito do Trabalho. Tentou-se, portanto, abordar todas as questões exigidas nos últimos anos como forma de possibilitar uma preparação completa do candidato.

Ressalta-se que, para fins de memorização da matéria, há necessidade de o candidato, além de fazer uma leitura atenta da teoria, resolver o maior número possível de exercícios. Por isso, optamos pela manutenção de questões que não foram afetadas pela Reforma Trabalhista. Se houver dúvida em qualquer desses exercícios, é importante que se retorne à parte teórica, para buscar a resposta de forma mais detalhada.

Posteriormente, encontram-se os testes de memorização e as questões elaboradas pelo autor. Lembrar-se de anotar os erros também é recomendável. Ao resolver as lacunas deixadas para memorização, o candidato poderá não se lembrar dos exatos termos da lei. No entanto, o mais importante é completar o sentido e, principalmente, os prazos. Esse exercício, embora com alto grau de exigência, ajuda muito na fixação da teoria.

A matéria "Dos Direitos Constitucionais dos Trabalhadores (art. 7º da CF/88)" será abordada durante todo o livro e não em capítulo próprio, evitando-se, assim, a repetição dos assuntos.

Nota-se que, nos últimos concursos de Analista, tem-se exigido o conhecimento de muitas súmulas e orientações jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho relacionadas às matérias do edital. Diante disso, a jurisprudência presente nos últimos concursos estará transcrita ora nas notas de rodapé, ora no próprio corpo do texto. Recomenda-se que, durante a leitura, o candidato faça um resumo desses

posicionamentos do TST. Atualmente, para obter bons resultados no concurso, é necessária a memorização dessa jurisprudência dominante do TST.

O cargo de Analista do TRL, por ser muito atrativo, possui altíssimo número de candidatos. Logo, faz-se necessário que, além de memorizar toda a legislação trabalhista prevista no edital, o candidato compreenda muito bem a matéria, porque tem sido exigida a resolução de casos práticos. Importante ficar atento aos exemplos e à teoria. Importante, também, lembrar que o estudo com qualidade, em regra, é demorado, exige certo tempo na elaboração de resumos, na resolução de questões e na preparação de esquemas para a fixação da matéria. Leituras rápidas são indicadas apenas como revisão nas semanas que antecedem à prova. Espera-se que este livro possa ajudá-lo a alcançar o tão sonhado cargo público de Analista do TRL.

Janairo de 2020
O Autor

De tanto prestar concursos, e em razão dos anos de experiência como professor Juiz e Procurador do Trabalho.

Nesse meio tempo, eu já havia prestado muitos, muitos concursos em diversos locais do País. Verifiquei que estava estudando matérias muito diferentes. Ora estudava para polícia federal, ora estudava para AGU, analista do INSS etc. Decidi focar apenas na área de que mais gostava: carreiras trabalhistas. Comecei, então, a me inscrever apenas para Técnico e Analista do TRT, Auditor Fiscal do Trabalho, Juiz e Procurador do Trabalho.

Estudei bastante para esse concurso de técnico, havia, inclusive, matérias estranhas ao curso de direito, como matemática. Consegui minha primeira aprovação, fui classificado em 7º lugar, na área de Franca, interior de São Paulo. Não tive muita sorte, pois foram chamados 6 candidatos e o concurso prescreveu. E eu fiquei de fora...

À noite, ao chegar em casa (estudava todos os dias até 1 ou 2 horas da manhã) intervalos das aulas de inglês, nos intervalos do curso de direito e, principalmente, frequentava o 4º ano da Faculdade de Direito de Franca, SP. Estudava durante os dias. Nessa época, era professor de inglês. Trabalhava todos os dias, o dia todo, o primeiro concurso que prestei foi para Técnico Judiciário do TRT da 15ª Região. O primeiro concurso que prestei foi para Técnico Judiciário do TRT da 15ª Região. O primeiro concurso que prestei foi para Técnico Judiciário do TRT da 15ª Região.

A decisão em prestar concurso público surgiu em 2001. Após dois anos fazendo estágio em um escritório de advocacia, decidi que não queria ser advogado, mas ingressar no serviço público. Coloquei a primeira meta (a primeira de muitas...), que era sair da faculdade já como oficial de justiça ou técnico judiciário. Comecei a fazer curso de português, fator decisivo para aprovação em qualquer concurso público.

BREVE RELATO DA MINHA EXPERIÊNCIA DURANTE A PREPARAÇÃO PARA O CONCURSO

PREPARAÇÃO PARA CONCURSO PÚBLICO

Fui aprovado no melhor cargo público do País: Ministério Público do Trabalho (MPT). Nesse concurso, eu era um dos mais jovens Procuradores do Trabalho do País. A aprovação veio após longo período de preparação e sacrifícios. Exatamente após 3 anos, 10 meses e 12 dias de estudo depois da graduação.

Além de o salário para Procurador do Trabalho ser muito atrativo, confesso que sou muitíssimo realizado com a atuação do Ministério Público na defesa da sociedade, em especial do trabalhador brasileiro, combatendo as fraudes trabalhistas, promovendo a erradicação do trabalho infantil e do trabalho escravo, nas investigações de órgãos públicos que violam o concurso público etc.

Consegui outras aprovações (Técnico Judiciário do TJ/SP, Analista Judiciário do TRT 3ª Região-MG e Procurador da Infância), mas não assumi nenhum desses cargos, pois já era bem remunerado no cursinho e tinha decidido que iria ingressar ou na Justiça do Trabalho, como juiz, ou no MPT.

Constam a seguir algumas dicas de uma preparação consciente. Se eu pudesse voltar atrás, faria tudo novamente. A conquista de um sonho compensa todo o esforço. Lembre-se de que o ingresso via concurso público é o meio mais democrático e transparente de admissão para o trabalho. A inscrição é pública, todos podem concorrer ao cargo. Depende apenas do seu esforço.

1. A DECISÃO

Ao decidir prestar concurso público, é imprescindível que o candidato se inscreva em um bom cursinho de português. O conhecimento razoável da norma culta da língua portuguesa (ortografia, regência, concordância verbal etc.) e de interpretação de texto não é suficiente para aprovação. Atualmente, exige-se que o candidato tenha profundos conhecimentos dessa matéria (acerto próximo de 90% das questões de português).

Outro ponto que considero importante: não desvie o foco do concurso. A preparação especializada, por exemplo, para a área trabalhista, gera resultados mais rápidos. Ao prestar para o TRT da 15ª, preste também para o TRT da 2ª e 3ª regiões e assim por diante. A matéria é, na maioria das vezes, igual.

Não se desespere. Se não tem como você se manter sem o trabalho, estude nos momentos em que tiver tempo. Ademais, ao decidir prestar o concurso, tenha em mente que a aprovação é um projeto de médio ou longo prazo. Portanto, faça as contas antes de largar emprego ou pedir ajuda aos familiares. A aprovação poderá vir após anos de estudo.

2. A PREPARAÇÃO

Colocar em prática o sonho do concurso é a fase mais difícil, pois os hábitos devem ser modificados. A preparação para o concurso público exige dedicação e

muita, muita disciplina. Há necessidade de que os familiares, amigos, cônjuge ou namorado(a) tenham consciência de que você ficará, por algum tempo, afastado de eventos sociais. Concurso não combina com festas, cerveja e viagem. Lembre-se de que o sofrimento é temporário, mas o cargo é vitalício!

Outro ponto importantíssimo: seja organizado. Tenha sempre suas fontes pessoais de informação. Explícito: durante o cursinho preparatório ou os estudos em casa, é necessário que se grite os livros, faça resumos e confeccione um excelente caderno de anotações em cada uma das matérias exigidas no edital. Existe uma grande chance de que você não passe no primeiro concurso. Os candidatos organizados relembram os estudos mais facilmente. Nesse ponto, se pudesse voltar atrás, eu mudaria na minha preparação. Não era organizado nos primeiros anos de estudo. Depois de várias provas verifiquei a necessidade de implementar esse hábito.

A organização consiste também em fazer um horário de estudos, ou seja, programação prévia de quais matérias serão estudadas em cada um dos dias da semana. Jamais vá pra cama sem saber o que você vai estudar no outro dia. O estudante deverá conviver bem com derrotas. Quem presta concurso, por vezes, tem péssimas notícias. Terá de tentar conviver bem com elas. Tenho colegas que se apegaram à religião, outros fizeram terapia com psicólogo. Indico as duas atitudes para preparação um pouco mais pacífica.

Aproveite cada minuto. Tenha um livro para todas as situações. Livro para deixar no carro, ou no aeroporto/rodoviária. No meu caso, já deixava livros e resumos na casa dos meus pais. Livro para esperar na fila do banco ou dentista. Estava sempre lendo e estudando.

Há necessidade de focar o máximo possível. No último ano de preparação, eu saí pouquíssimas vezes de casa. Custava de ir ao cinema e, raramente, frequentava barzinhos.

Outro ponto que considero importantíssimo: não erre a mesma questão duas vezes. Após a realização de cada uma das provas, refaça-a atentamente. Anote seus erros, para evitar o mesmo engano. Diminua ao máximo as chances de erro. Tenha estratégia definida, isto é, analise em que matérias você ainda não está seguro. Priorize seus estudos dessas matérias e, claro, das matérias com maior peso na prova.

Pensamentos como "Será que irei conseguir?" e "Estou fazendo a coisa certa?" são comuns entre os estudantes de concurso. No meu caso, como era muito jovem, vivia com esses pensamentos. Achava que estava perdendo os melhores anos da minha vida. Natural pensar essas coisas, só não poderá deixar que esses pensamentos negativos tomem seu tempo de estudo. Outro pensamento ilusório é o de que somente os gênios passam.

1. Tenho alguns alunos da magistratura e MPT que estudaram profundamente as mais diversas doutrinas do País, mas nunca passaram na primeira fase do concurso, cuja exigência é apenas a lei seca, súmulas e OJs. Falta, portanto, estratégia. Não há como ir diretamente ao nº 2 sem passar pelo nº 1.

Bons estudos!

emocionantes. Jamais esquecerei esse dia. Valeu a pena cada minuto de esforço. comemoração realizada em razão da minha conquista foram fatos extremamente Ver a satisfação dos meus pais, familiares, amigos e namorada e a participar da meu caso, como estudei por muitos anos, confesso que foi um dia inesquecível. No ficou profundamente aos estudos e ao sonho de ingressar no cargo público. No E por fim, a posse. Esse é um dos dias mais felizes da vida de quem se de- previstas no edital, paralisavam os estudos, vivendo apenas de “esperança”.

alunos, após obterem a aprovação, mesmo que distante do número das vagas importante não desanimar e não perder o foco durante essa etapa. Vários dias. Demorava uma eternidade para a nomeação. de concursário, acessava a internet, fóruns de bate-papo sobre concurso todos os anos, para iniciar os trabalhos. É a burocracia do serviço público. Na minha vida ocorre, com muita frequência, a aprovação em concurso e a demora, por

3. A ESPERA PELA NOMEAÇÃO E A POSSE

- Em resumo:
- Escolha um excelente curso de português (gramática, redação e interpretação de textos).
 - Se puder, frequente um cursinho preparatório, principalmente no início da preparação, para pegar as dicas (livros, resumos, apostilas, melhores professores das matérias) e se acostumar com o ritmo de estudos.
 - Seja organizado com o material de estudo, sobretudo com seu caderno de anotações, resumos e esquemas de memorização.
 - Aproveite cada minuto de estudo. Não perca tempo!
 - Lembre-se de que a aprovação pode vir após alguns anos, logo, nesse período, podem surgir algumas derrotas. A retomada dos estudos, sem perder tempo com lamentações e arrependimentos, é imprescindível.
 - Não erre duas vezes a mesma questão. Refaça as provas já realizadas.

SUMÁRIO

| | |
|----|--|
| 39 | EDITAL SISTEMATIZADO |
| 45 | EDITAL SISTEMATIZADO – REFORMA TRABALHISTA |
| 49 | Dicas para preparação específica ao cargo de Analista do TRT |
| 49 | 1. Introdução |
| 49 | 1.1. Plano infalível |
| 50 | 1.2. O seu pior inimigo antes e durante a preparação |
| 51 | 1.3. Exercícios físicos durante a preparação para o concurso |
| 51 | 1.4. Sono, descanso e lazer |
| 52 | 2. Preparação específica |
| 52 | 2.1. Pergunta clássica: quantas horas diárias de estudo são necessárias para aprovação? |
| 52 | 2.2. Planilha e organização de estudos |
| 54 | 2.2.1. Planilha – Dedicção exclusiva aos estudos |
| 55 | 2.2.2. Planilha – Divisão do tempo entre trabalho e estudos |
| 56 | 2.2.3. Monte a sua própria planilha |
| 57 | 2.3. Dedicção às matérias do concurso para Analista do TRT e as bancas examinadoras (CESPE e FCC) |
| 57 | 2.4. Técnica de estudar em grupo – funciona? |
| 58 | 2.5. Grupo de estudo virtual para troca de materiais e questionamentos nas últimas fases do concurso |
| 59 | 2.5.1. Redes sociais e preparação para o concurso |
| 60 | 2.6. Cursos preparatórios |
| 60 | 2.6.1. Cursos presenciais |
| 61 | 2.6.2. Cursos telepresenciais e os novos cursos on-line |
| 62 | 3. Bibliografia básica para o concurso de Analista do TRT |
| 63 | 4. Momento em que o estudante decide desistir do concurso |
| 65 | A REFORMA TRABALHISTA |
| 65 | 1. Histórico |
| 66 | 2. Valorização do negociado e impactos no direito e processo do trabalho |
| 72 | 3. Reforma trabalhista e direito intertemporal |
| 76 | 4. Exercícios para memorização – a reforma trabalhista |
| 76 | 4.1. Grupo Econômico |
| 76 | 4.2. Tempo à disposição |
| 76 | 4.3. Integração do direito do trabalho |
| 76 | 4.4. Sócio Retirante |
| 76 | 4.5. Prescrição |

| | |
|----|---|
| 77 | 4.5.1. Prescrição intercorrente..... |
| 77 | 4.6. Multa por ausência de registro..... |
| 77 | 4.7. Multa por informações incompletas no registro de empregados..... |
| 77 | 4.8. Horas in itinere..... |
| 77 | 4.9. Regime de tempo parcial..... |
| 77 | 4.10. Compensação de jornada e banco de horas..... |
| 78 | 4.11. Jornada 12x36..... |
| 78 | 4.12. Exigências legais da compensação e prestação de horas extras habituais..... |
| 78 | 4.13. Horas suplementares em atividades insalubres..... |
| 78 | 4.14. Porrogação de jornada de trabalho por necessidade imperiosa..... |
| 78 | 4.15. Empregados não submetidos à limitação de jornada..... |
| 78 | 4.16. Intervalo intrajornada..... |
| 78 | 4.17. Teletrabalho..... |
| 79 | 4.18. Fracionamento das férias individuais..... |
| 79 | 4.19. Dano extrapatrimonial..... |
| 79 | 4.20. Afastamento da gestante e da lactante de atividades insalubres..... |
| 80 | 4.21. Intervalos para amamentação..... |
| 80 | 4.22. Trabalho autônomo..... |
| 80 | 4.23. Nova modalidade de contrato de trabalho: trabalho intermitente..... |
| 80 | 4.24. Emprego hipersuficiente..... |
| 81 | 4.25. Sucesso trabalhista..... |
| 81 | 4.26. Regulamentação do trabalho intermitente..... |
| 81 | 4.27. Uniformes..... |
| 81 | 4.28. Salário e remuneração..... |
| 81 | 4.29. Salário in natura..... |
| 82 | 4.30. Equiparação salarial..... |
| 82 | 4.31. Reversão e gratificação de função..... |
| 82 | 4.32. Obrigações decorrentes do término do contrato de trabalho..... |
| 83 | 4.33. Dispensa em massa..... |
| 83 | 4.34. Plano de demissão voluntária..... |
| 83 | 4.35. Dispensa por justa causa..... |
| 83 | 4.36. Distrato..... |
| 83 | 4.37. Arbitragem individual..... |
| 83 | 4.38. Quitação anual de obrigações trabalhistas..... |
| 84 | 4.39. Da representação dos empregados..... |
| 85 | 4.40. Facultatividade da contribuição sindical..... |
| 85 | 4.41. Valorização do negociado..... |
| 86 | 4.42. Limites ao negociado..... |
| 86 | 4.43. Ultratividade das normas coletivas..... |
| 87 | 4.44. Prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva de trabalho..... |
| 87 | 4.45. Reajuste das multas administrativas..... |
| 87 | 4.46. Terceirização da atividade-fim..... |

| | |
|-----|--|
| 87 | 4.47. Condições de trabalho e salário equivalente..... |
| 87 | 4.48. Quarentena da empresa de prestação de serviços a terceiros..... |
| 87 | 4.49. Quarentena do empregado terceirizado..... |
| 87 | 4.50. Saque do FGTS..... |
| 91 | CAPÍTULO II |
| 91 | INTRODUÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO..... |
| 91 | 1. Fontes do direito do trabalho..... |
| 91 | 1.1. Fontes materiais..... |
| 92 | 1.2. Fontes formais..... |
| 92 | 1.2.1. Fontes formais autônomas..... |
| 95 | 1.2.2. Fontes formais heterônomas..... |
| 97 | 1.2.3. Hierarquia das fontes formais..... |
| 97 | 1.2.3.1. Hierarquia dos instrumentos coletivos de trabalho (Reforma Trabalhista)..... |
| 97 | 1.2.4. Conflito entre fontes formais..... |
| 99 | 2. Integração..... |
| 100 | 2.1. Direito comum como fonte subsidiária (Reforma Trabalhista)..... |
| 102 | 2.2. Limitação à jurisprudence trabalhista (Reforma Trabalhista)..... |
| 103 | 3. Princípios do Direito do Trabalho..... |
| 106 | 3.1. Princípio da proteção ao trabalhador..... |
| 108 | 3.1.1. In dubio pro operário..... |
| 108 | 3.1.2. Norma mais favorável..... |
| 108 | 3.1.2.1. Instrumentos coletivos de trabalho e princípio da norma mais favorável (Reforma Trabalhista)..... |
| 109 | 3.1.3. Condição mais benéfica..... |
| 112 | 3.2. Princípio da imperatividade das normas trabalhistas..... |
| 113 | 3.3. Princípio da primazia da realidade..... |
| 114 | 3.4. Princípio da inalterabilidade contratual lesiva ao empregado..... |
| 115 | 3.5. Princípio da continuidade da relação de emprego..... |
| 116 | 3.6. Princípio da irreversibilidade ou indisponibilidade dos direitos trabalhistas..... |
| 117 | 4. Flexibilização do Direito do Trabalho..... |
| 118 | 4.1. Hipóteses de flexibilização..... |
| 122 | 4.2. Lay off..... |
| 122 | 4.2.1. Qualificação profissional (art. 476-A, CLT)..... |
| 123 | 4.2.2. Programa Seguro-Emprego – PSE (Lei nº 13.189/2015)..... |
| 125 | 4.3. Hipóteses em que não se admite flexibilização das normas trabalhistas..... |
| 128 | 5. Renúncia e transação..... |
| 133 | 6. Comissão de Conciliação Prévia (artigos 625-A até 625-H da CLT)..... |
| 134 | 6.1. Composição da Comissão de Conciliação Prévia criada em âmbito da empresa..... |
| 135 | 6.2. Necessidade de submeter a demanda à Comissão de Conciliação Prévia..... |
| 135 | 6.3. Consequências da conciliação firmada perante a CCP..... |
| 138 | 7. Questões dissertativas e estudos de caso..... |

| | |
|-----|--|
| 152 | 8. Súmulas e orientações jurisprudenciais do TST..... |
| 155 | 9. Enunciados da 2ª jornada de direito material e processual do trabalho..... |
| 157 | 10. Informativos do TST (Citados durante o Capítulo II)..... |
| 160 | 11. Legislação relacionada ao capítulo..... |
| 177 | SUJEITOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO |
| 177 | 1. Empregado..... |
| 178 | 1.1. Requisitos da relação empregatícia..... |
| 182 | 1.1.1. Emprego hipersuficiente (Reforma Trabalhista)..... |
| 186 | 1.2. Elementos não essenciais à configuração da relação de emprego..... |
| 186 | 1.2.1. Exclusividade..... |
| 186 | 1.2.2. Local da prestação de serviços e teletrabalho (Reforma Trabalhista)..... |
| 187 | 1.2.3. Profissionalidade..... |
| 188 | 1.3. Cotas destinadas a determinados empregados (ações afirmativas)..... |
| 190 | 2. Carteira de trabalho e previdência social..... |
| 191 | 2.1. Prazo para anotação e emissão da CTPS..... |
| 192 | 2.2. Das anotações..... |
| 193 | 2.3. Prescrição e CTPS..... |
| 193 | 2.4. Registro do empregador..... |
| 194 | 2.4.1. Multa administrativa por ausência do registro de empregados (Reforma Trabalhista)..... |
| 194 | 2.4.2. Multa decorrente de informações incompletas no registro de empregados (Reforma Trabalhista)..... |
| 196 | 2.5. Contratação do empregado: exigência de experiência prévia (art. 442-A da CLT) e de certidão negativa de antecedentes criminais..... |
| 198 | 3. Relações empregatícias especiais..... |
| 200 | 3.1. Empregado rural..... |
| 201 | 3.1.1. Identificação da figura do empregado e empregador rural..... |
| 203 | 3.1.2. Peculiaridades dos empregados rurais..... |
| 206 | 3.1.3. Contrato temporário rural (art. 14-A da Lei nº 5889/73)..... |
| 206 | 3.1.4. Terceirização e trabalho temporário no âmbito rural..... |
| 207 | 3.2. Empregado doméstico..... |
| 212 | 3.2.1. Direitos constitucionais assegurados ao empregado doméstico..... |
| 215 | 3.2.2. Regulamentação dos direitos constitucionais assegurados aos domésticos – Lei Complementar nº 150/2015..... |
| 215 | 3.2.2.1. Jornada de trabalho e compensação..... |
| 219 | 3.2.2.2. Trabalho em regime de tempo parcial..... |
| 221 | 3.2.2.3. Períodos de descanso..... |
| 224 | 3.2.2.4. Contrato individual de trabalho..... |
| 228 | 3.2.2.5. Remuneração..... |
| 229 | 3.2.2.6. Proteção do trabalho da mulher..... |

| | |
|-----|--|
| 295 | 3.2.7. FGTS..... |
| 293 | 3.2.8. Seguro-desemprego..... |
| 292 | 3.2.9. Aviso-prévio..... |
| 291 | 3.2.10. Término do contrato de trabalho..... |
| 288 | 3.2.11. Homologação das verbas trabalhistas e multa do art. 477, § 8º, CLT..... |
| 287 | 3.2.12. Papel da fiscalização do Trabalho..... |
| 282 | 3.2.13. Reflexos da nova lei complementar em outros ramos do Direito..... |
| 275 | 3.3. Proteção do trabalho do Adolescente..... |
| 271 | 3.3.1. Jornada de trabalho do adolescente..... |
| 268 | 3.3.2. Prestação de serviços em locais prejudiciais à moralidade do adolescente..... |
| 266 | 3.3.2.1. Dos direitos de profissionalização e à proteção do trabalho..... |
| 266 | 3.3.2.2. Trabalho educativo..... |
| 266 | 3.3.3. Do papel dos representantes legais do adolescente..... |
| 264 | 3.3.4. Das férias..... |
| 263 | 3.3.5. Do salário..... |
| 263 | 3.3.6. Da prescrição..... |
| 263 | 3.3.7. Meio Ambiente de Trabalho..... |
| 262 | 3.4. Aprendiz..... |
| 262 | 3.4.1. Contrato de trabalho especial..... |
| 262 | 3.4.2. Prazo para o contrato de aprendizagem..... |
| 262 | 3.4.3. FGTS..... |
| 263 | 3.4.4. Obrigatoriedade na contratação de aprendizes..... |
| 263 | 3.4.5. Jornada de trabalho do aprendiz..... |
| 264 | 3.4.6. Vínculo empregatício do aprendiz..... |
| 265 | 3.4.7. Extinção do contrato de aprendizagem..... |
| 265 | 3.5. Proteção do trabalho da Mulher..... |
| 266 | 3.5.1. Proteção à maternidade..... |
| 268 | 3.5.1.1. Intervalos para amamentação (Reforma Trabalhista)..... |
| 271 | 3.5.1.2. Licença-maternidade..... |
| 275 | 3.5.1.3. Estabilidade da gestante..... |
| 282 | 3.5.2. Meio ambiente de trabalho..... |
| 282 | 3.5.2.1. Afastamento de gestantes e lactantes de atividades insalubres..... |
| 282 | 3.5.2.2. Revistas íntimas..... |
| 287 | 3.5.2.3. Fim do intervalo para jornada extraordinária da mulher..... |
| 288 | 3.6. Mãe Social..... |
| 291 | 4. Relações de trabalho que não configuram vínculo empregatício..... |
| 293 | 4.1. Trabalhador autônomo e a Reforma Trabalhista..... |
| 295 | 4.2. Trabalhador eventual..... |

| | |
|-----|---|
| 296 | 4.3. Trabalhador avulso |
| 296 | 4.3.1. Trabalhador avulso portuário (Lei nº 12.815/2013) |
| 300 | 4.3.2. Trabalhador avulso não portuário (Lei nº 12.023/2009) |
| 301 | 4.4. Trabalhador voluntário |
| 302 | 4.5. Cooperado |
| 305 | 4.6. Estagiário |
| 305 | 4.6.1. Introdução |
| 305 | 4.6.2. Alterações da nova lei do estágio |
| 306 | 4.6.3. Conceito de estágio |
| 306 | 4.6.4. Requisitos para existência do estágio regular |
| 307 | 4.6.5. Agentes de integração |
| 307 | 4.6.6. Partes envolvidas no estágio |
| 308 | 4.6.6.1. Instituição de ensino |
| 308 | 4.6.6.2. Parte concedente |
| 309 | 4.6.6.3. Estagiário |
| 311 | 4.6.7. Fraude no estágio |
| 313 | 5. Empregador |
| 314 | 5.1. Grupo econômico |
| 314 | 5.1.1. Grupo econômico por subordinação e coordenação (Reforma Trabalhista) .. |
| 317 | 5.1.2. Consequências jurídicas do reconhecimento do grupo econômico |
| 320 | 5.2. Sucessão de empresas |
| 321 | 5.2.1. Responsabilidade do sucessor (Reforma Trabalhista) |
| 323 | 5.2.2. Sucessão em grupo econômico |
| 324 | 5.2.3. Sucessão entre entes de Direito Público |
| 325 | 5.2.4. Sucessão em cartórios extrajudiciais |
| 327 | 5.2.5. Sucessão em razão da privatização |
| 329 | 5.3. Sócio retirante (Reforma Trabalhista) |
| 330 | 5.3.1. Responsabilidade do sócio retirante |
| 331 | 5.4. Poderes do empregador |
| 332 | 5.4.1. Poder de organização |
| 333 | 5.4.1.1. Uso de logomarcas em uniformes (Reforma Trabalhista) |
| 336 | 5.4.2. Poder de controle |
| 338 | 5.4.3. Poder disciplinar |
| 339 | 5.4.3.1. Multa por descumprimento do acordado em trabalho intermitente (Reforma Trabalhista) |
| 341 | 6. Terceirização |
| 341 | 6.1. Introdução |
| 344 | 6.2. Terceirização das atividades-fim da empresa contratante e requisitos para a terceirização lícita (Reforma Trabalhista) |
| 345 | 6.2.1. Súmula nº 331 do TST |

| | |
|-----|--|
| 346 | 6.2.2. Regulamentação pela Lei nº 13.429/2017 (31/03/2017) |
| 347 | 6.2.3. Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017 |
| 348 | 6.2.4. Requisitos para terceirização lícita e a capacidade econômica da empresa prestadora de serviços |
| 349 | 6.2.5. Fraude na terceirização |
| 350 | 6.2.6. Críticas à nova legislação |
| 350 | 6.2.7. Quarteirização |
| 351 | 6.3. Requisitos para funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros |
| 352 | 6.4. Requisitos do contrato de terceirização |
| 352 | 6.5. Responsabilidade da tomadora |
| 354 | 6.5.1. Direito dos terceirizados |
| 355 | 6.5.2. Condições de trabalho (Reforma Trabalhista) |
| 356 | 6.5.2.1. Súmula nº 331 do TST |
| 357 | 6.5.2.2. Regulamentação pela Lei nº 13.429/2017 (31/03/2017) |
| 358 | 6.5.2.3. Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017 |
| 359 | 6.5.3. Salário equivalente |
| 360 | 6.5.3.1. Súmula nº 331 do TST |
| 361 | 6.5.3.2. Regulamentação pela Lei nº 13.429/2017 (31/03/2017) |
| 361 | 6.5.3.3. Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017 |
| 363 | 6.6. “Quarentena” e reforma trabalhista |
| 363 | 6.6.1. Período de quarentena da empresa prestadora de serviços a terceiros |
| 363 | 6.6.1.1. Súmula nº 331 do TST |
| 364 | 6.6.1.2. Regulamentação pela Lei nº 13.429/2017 (31/03/2017) |
| 364 | 6.6.1.3. Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017 |
| 365 | 6.6.2. Período de quarentena do empregado terceirizado |
| 365 | 6.6.2.1. Súmula nº 331 do TST |
| 365 | 6.6.2.2. Regulamentação pela Lei nº 13.429/2017 (31/03/2017) |
| 366 | 6.6.2.3. Quarentena na Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) |
| 366 | 6.7. Terceirização na Administração Pública |
| 370 | 7.1.1.1. Do dono da obra e subempreitada |
| 373 | 8.1. Trabalho temporário |
| 374 | 8.1. Conceito de trabalho temporário e hipóteses de contratação |
| 376 | 8.2. Trabalho temporário e a contratação no período de greve |
| 378 | 8.3. Empresa de trabalho temporário |
| 379 | 8.3.1. Requisitos para o funcionamento da empresa de trabalho temporário |
| 380 | 8.4. Empresa tomadora de serviços |
| 381 | 8.5. Requisitos do contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços |
| 382 | 8.6. Condições de trabalho |
| 382 | 8.7. Abrangência de atividades do trabalho temporário |

| | | |
|--|--|-----|
| 8.8. | Ausência de vínculo de emprego do trabalhador temporário com a tomadora dos serviços..... | 383 |
| 8.9. | Prazo do trabalho temporário..... | 384 |
| 8.10. | Vínculo empregatício do trabalhador temporário e proibição de cláusula de reserva..... | 386 |
| 8.11. | Responsabilidade do tomador dos serviços..... | 386 |
| 8.12. | Direitos assegurados aos trabalhadores temporários..... | 387 |
| 8.13. | Diferenças entre terceirização e trabalho temporário..... | 390 |
| 9. | Questões dissertativas e estudos de caso..... | 391 |
| 10. | Sumulas e orientações jurisprudenciais do TST..... | 408 |
| 11. | Enunciados da 2ª Jornada de direito material e processual do trabalho..... | 411 |
| 12. | Informativos do TST (citados durante o Capítulo III)..... | 415 |
| 13. | Legislação relacionada ao capítulo..... | 428 |
| QUESTÕES | | |
| CAPÍTULOS II E III | | |
| 1. | Questões com gabarito comentado..... | 489 |
| 2. | Exercícios para memorização..... | 536 |
| 3. | Gabaritos..... | 540 |
| 3.1. | Exercícios de memorização..... | 540 |
| CAPÍTULO IV | | |
| CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO | | |
| 1. | Terminologia: relação de trabalho x relação de emprego..... | 543 |
| 2. | Características do contrato de trabalho..... | 546 |
| 3. | Elementos do contrato de trabalho..... | 547 |
| 3.1. | Nullidades do contrato de trabalho..... | 548 |
| 3.1.1. | Trabalho proibido..... | 549 |
| 3.1.2. | Trabalho ilícito..... | 550 |
| 4. | Classificação dos contratos de trabalho..... | 551 |
| 4.1. | Contrato por prazo determinado..... | 551 |
| 4.2. | Hipóteses previstas na CLT..... | 551 |
| 4.2.1. | Hipóteses previstas na LC nº 150/2015 (Nova Lei dos Domésticos)..... | 554 |
| 4.3. | Estabilidade no curso do contrato a prazo determinado..... | 555 |
| 4.4. | Nova contratação..... | 555 |
| 4.5. | Término do contrato por prazo determinado..... | 557 |
| 4.5.1. | Término do contrato por prazo determinado na legislação dos domésticos (LC nº 150/2015)..... | 560 |
| 4.5.2. | Término antecipado do contrato de aprendizagem (art. 433 da CLT)..... | 561 |
| 4.6. | Contrato por prazo determinado – Lei nº 9.601/98..... | 563 |
| 4.6.1. | Características..... | 563 |

| | |
|-----|--|
| 564 | 4.7. Trabalho intermitente (Reforma Trabalhista) |
| 568 | 4.8. Regulamentação do trabalho intermitente |
| 570 | 4.8.1. Normas ligadas à convocação do trabalhador |
| 571 | 4.8.2. Multa por descumprimento do acordado |
| 573 | 4.8.3. Direitos do empregado em trabalho intermitente |
| 575 | 5. Alteração do contrato de trabalho |
| 578 | 5.1. Reversão |
| 579 | 5.2. Reversão e gratificação de função (Reforma Trabalhista) |
| 579 | 5.2.1. Conceito de gratificação |
| 579 | 5.2.2. Disciplina anterior à Reforma Trabalhista acerca da gratificação de função e a reversão |
| 579 | 5.2.3. Regulamentação da retirada da gratificação de função pela Reforma Trabalhista |
| 580 | 5.2.4. Direito intertemporal |
| 581 | 5.3. Transferência de empregados |
| 583 | 6. Suspensão e interrupção |
| 585 | 6.1. Hipóteses de interrupção |
| 587 | 6.2. Hipóteses de suspensão |
| 590 | 6.3. Casos convertidos |
| 594 | 7. Questões dissertativas e estudos de caso |
| 600 | 8. Súmulas e orientações jurisprudenciais do TST |
| 602 | 9. Enunciados da 2ª Jornada de direito material e processual do trabalho |
| 604 | 10. Informativos do TST (citados durante o Capítulo IV) |
| 609 | 11. Legislação relacionada ao capítulo |
| 619 | DURAÇÃO DO TRABALHO |
| 619 | 1. Duração do trabalho |
| 619 | 1.1. Introdução: limitação da jornada, tempo à disposição e controle de ponto |
| 620 | 1.1.1. Jornada móvel ou variável e o trabalho intermitente (Reforma Trabalhista) |
| 622 | 1.1.2. Tempo à disposição do empregador |
| 623 | 1.1.3. Controle de jornada e registro de ponto |
| 627 | 1.2. Horas in itinere (Reforma Trabalhista) |
| 631 | 1.2.1. Direito intertemporal. Situação dos empregados que já recebiam as horas in itinere |
| 634 | 1.2.2. Tempo médio das horas in itinere |
| 635 | 1.3. Sobreaviso e prontidão |
| 637 | 1.4. Empregados não submetidos à limitação da jornada |
| 637 | 1.4.1. Gerentes com poderes de gestão |
| 638 | 1.4.2. Atividade externa |
| 639 | 1.4.3. Motoristas |

| | | |
|----------|--|-----|
| 1.4.4. | Teletrabalho (Reforma Trabalhista) | 644 |
| 1.4.4.1. | Caracterização do teletrabalho | 647 |
| 1.4.4.2. | Solidariedade para o teletrabalho | 648 |
| 1.4.4.3. | Alteração do regime presencial para teletrabalho | 649 |
| 1.4.4.4. | Alteração do regime de teletrabalho para o presencial | 650 |
| 1.4.4.5. | Responsabilidade pela aquisição de equipamentos e infraestrutura necessária ao trabalho remoto | 651 |
| 1.4.4.6. | Meio ambiente do trabalho no regime de teletrabalho | 653 |
| 1.5. | Regime por tempo parcial (Reforma Trabalhista) (art. 58-A da CLT) | 655 |
| 1.5.1. | Salário proporcional | 658 |
| 1.5.2. | Adesão dos empregados atuais ao regime de tempo parcial | 658 |
| 1.5.3. | Adicional de horas extras | 659 |
| 1.5.4. | Compensação de jornada | 661 |
| 1.5.5. | Férias dos empregados em regime de tempo parcial | 662 |
| 1.5.6. | Abono pecuniário de férias | 664 |
| 1.5.7. | Direito intertemporal | 665 |
| 1.5.8. | Emprego doméstico | 666 |
| 1.6. | Turnos e interrupções de revezamento | 667 |
| 1.7. | Trabalho noturno | 671 |
| 1.7.1. | Horários mistos | 673 |
| 1.7.2. | Prorrogação do horário noturno | 673 |
| 1.8. | Jornada do bancário | 674 |
| 1.8.1. | Divisor da hora de salário do bancário | 676 |
| 2. | Trabalho extraordinário (Reforma Trabalhista): hipóteses de prorrogação | 679 |
| 2.1. | Limite de tolerância (Reforma Trabalhista) | 680 |
| 2.2. | Acordo de prorrogação (Reforma Trabalhista) | 685 |
| 2.3. | Compensação (Reforma Trabalhista) | 686 |
| 2.3.1. | Não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada | 687 |
| 2.3.2. | Prestação de horas extras habituais em regime de compensação de jornada | 688 |
| 2.3.3. | Banco de horas (Reforma Trabalhista) | 690 |
| 2.3.4. | Prorrogação de jornada em atividade insalubre (Reforma Trabalhista) | 693 |
| 2.3.4.1. | Jornada de trabalho 12 x 36 e atividades insalubres | 695 |
| 2.4. | Jornada 12 x 36 (Reforma Trabalhista) | 696 |
| 2.4.1. | Intervalo intrajornada em jornada 12 x 36 | 700 |
| 2.4.2. | Trabalho no DSR e feriados | 700 |
| 2.4.3. | Trabalho noturno em jornada 12 x 36 | 702 |
| 2.4.4. | Jornada 12 x 36 na legislação do doméstico | 703 |
| 2.4.5. | A jornada 12 x 36 como regra nas futuras contratações e os impactos malignos na sociedade | 704 |

| | |
|-----|--|
| 706 | 2.5. Prorrogação por necessidade imperiosa (Reforma Trabalhista) |
| 706 | 2.5.1. Força maior |
| 706 | 2.5.2. Conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar |
| 708 | 2.6. Recuperação de horas |
| 709 | 3. Período de descanso |
| 710 | 3.1. Intervalos |
| 711 | 3.1.1. Intervalo intrajornada |
| 711 | 3.1.1.1. Redução e fracionamento do intervalo intrajornada (Reforma Trabalhista) |
| 713 | 3.1.1.2. Consequências da supressão ou redução do intervalo intrajornada (Reforma Trabalhista) |
| 716 | 3.1.1.3. Intervalos remunerados |
| 718 | 3.1.2. Intervalo interjornada |
| 721 | 3.2. DSR - Descanso semanal remunerado e feriado (Lei nº 605/49) |
| 723 | 3.2.1. Consequências do trabalho no DSR |
| 726 | 3.2.2. Remuneração do DSR |
| 727 | 3.3. Feriados |
| 729 | 3.4. Férias |
| 729 | 3.4.1. Introdução |
| 729 | 3.4.2. Período aquisitivo |
| 730 | 3.4.3. Duração do período de férias |
| 731 | 3.4.4. Perda do direito de férias |
| 731 | 3.4.5. Período concessivo |
| 733 | 3.4.6. Fracionamento de férias individuais (Reforma Trabalhista) |
| 736 | 3.4.6.1. Empregados menores de 18 anos e maiores de 50 anos |
| 736 | 3.4.7. Remuneração das férias |
| 738 | 3.4.8. Abono pecuniário de férias |
| 739 | 3.4.9. Férias concedidas após o período concessivo |
| 741 | 3.4.10. Férias do professor |
| 742 | 3.4.11. Término do contrato de trabalho e pagamento das férias proporcionais |
| 744 | 3.4.12. Prescrição |
| 745 | 3.4.13. Férias coletivas |
| 746 | 4. Questões dissertativas e estudos de caso |
| 753 | 5. Simulas e orientações jurisprudenciais do TST |
| 760 | 6. Enunciados da 2ª jornada de direito material e processual do trabalho |
| 762 | 7. Informativos do TST (citados durante o Capítulo V) |
| 775 | 8. Legislação relacionada ao capítulo |
| 791 | QUESTÕES |
| 791 | CAPÍTULOS IV E V |
| 791 | 1. Questões com gabarito comentado |

| | |
|-----|---|
| 827 | 2. Exercícios para memorização..... |
| 829 | 3. Gabaritos..... |
| 829 | 3.1. Exercício para memorização..... |
| 831 | REMUNERAÇÃO |
| 831 | 1. Salário e remuneração..... |
| 832 | 1.1. Gorjetas..... |
| 834 | 1.1.1. Flexibilização e negociação coletiva das gorjetas..... |
| 835 | 1.1.2. Estabilidade dos membros da comissão de gorjetas..... |
| 835 | 1.1.3. Gueltas..... |
| 836 | 1.2. Salário-mínimo, salário profissional, piso salarial e salário normativo..... |
| 838 | 1.2.1. Salário mínimo do professor..... |
| 839 | 1.2.2. Salários profissionais e normativos..... |
| 840 | 1.3. Salário complessivo..... |
| 841 | 2. Parcelas salariais (Reforma Trabalhista)..... |
| 843 | 2.1. Comissões e percentagens..... |
| 846 | 2.1.1. Época do pagamento das comissões e percentagens..... |
| 846 | 2.2. Gratificações (Reforma Trabalhista)..... |
| 850 | 2.3. Décimo terceiro salário..... |
| 851 | 2.3.1. Décimo terceiro salário proporcional..... |
| 852 | 2.4. Outras parcelas salariais..... |
| 853 | 2.5. Adicionais salariais..... |
| 853 | 2.5.1. Adicional de hora extraordinário..... |
| 857 | 2.5.2. Adicional noturno..... |
| 858 | 2.5.3. Adicional de transferência..... |
| 859 | 2.5.4. Adicional de periculosidade..... |
| 859 | 2.5.4.1. Atividades perigosas..... |
| 861 | 2.5.4.2. Base de cálculo..... |
| 862 | 2.5.4.3. Necessidade de perda..... |
| 863 | 2.5.4.4. Cumulação do adicional de periculosidade..... |
| 866 | 2.5.4.5. Da flexibilização do adicional de periculosidade..... |
| 869 | 2.5.5. Adicional de insalubridade..... |
| 870 | 2.5.5.1. Base de cálculo..... |
| 871 | 2.5.5.2. Enquadramento do grau de insalubridade (Reforma Trabalhista) .. |
| 873 | 2.5.5.3. Reflexo nas demais parcelas..... |
| 874 | 2.5.5.4. Ambientes insalubres e horas extras..... |
| 876 | 2.5.5.5. Fornecimento de EPI e Ambiente de trabalho..... |
| 877 | 2.5.5.6. Afastamento de gestante e lactante de atividades insalubres (Reforma Trabalhista)..... |
| 882 | 3. Parcelas sem natureza salarial..... |

| | |
|-----|---|
| 882 | 3.1. Participação nos lucros e resultados – PLR..... |
| 883 | 3.2. Ajuda de custo..... |
| 883 | 3.3. Diárias para viagem (Reforma Trabalhista)..... |
| 884 | 3.4. Vale-transporte..... |
| 884 | 3.4.1. Desconto no salário do empregado..... |
| 885 | 3.4.2. Natureza jurídica da parcela..... |
| 885 | 3.4.3. Vale-transporte nas férias e faltas do empregado..... |
| 886 | 3.4.4. Vale-transporte do empregado doméstico e do aviso..... |
| 886 | 3.4.5. Declaração falsa e mau uso do vale-transporte..... |
| 886 | 3.4.6. Ônus da prova..... |
| 887 | 3.5. Salário-família..... |
| 888 | 3.5.1. Carência..... |
| 888 | 3.5.2. Valor do benefício..... |
| 888 | 3.5.3. Cessação do benefício..... |
| 889 | 3.6. PIS/PASEP..... |
| 890 | 3.7. Stock option..... |
| 891 | 3.8. Abonos (Reforma Trabalhista)..... |
| 891 | 3.9. Prêmios (Reforma Trabalhista)..... |
| 892 | 3.10. Auxílio-alimentação (Reforma Trabalhista)..... |
| 894 | 4. Salário-utilidade ou salário in natura..... |
| 895 | 4.1. Natureza jurídica da utilidade..... |
| 899 | 5. Da forma, do tempo e do local do pagamento..... |
| 901 | 6. Garantias de proteção ao salário..... |
| 909 | 7. Equiparação salarial (Reforma Trabalhista)..... |
| 911 | 7.1. Requisitos da equiparação salarial..... |
| 911 | 7.1.1. Identidade de empregadores..... |
| 913 | 7.1.2. Trabalho no mesmo estabelecimento do empregador..... |
| 915 | 7.1.3. Identidade de funções..... |
| 916 | 7.1.4. Trabalho de igual valor..... |
| 916 | 7.1.5. Diferença de tempo de serviço de, no máximo, 4 anos e na mesma função de, no máximo, 2 anos..... |
| 917 | 7.1.6. Inexistência de quadro de carreira ou de plano de cargos e salários..... |
| 919 | 7.1.6.1. Critérios de promoção por antiguidade e merecimento..... |
| 920 | 7.2. Trabalhador readaptado..... |
| 921 | 7.3. Equiparação salarial na Administração Pública..... |
| 922 | 7.4. Equiparação salarial em cadeia..... |
| 924 | 7.5. Multa por conduta discriminatória..... |
| 925 | 7.6. Equiparação por equivalência e salário-substituição..... |
| 927 | 8. Desvio e acúmulo de função..... |
| 928 | 9. Questões dissertativas e estudos de caso..... |
| 935 | 10. Súmulas e orientações jurisprudenciais do TST..... |

| | |
|-----|--|
| 944 | 11. Enunciados da 2ª jornada de direito material e processual do trabalho..... |
| 945 | 12. Informativos do TST..... |
| 958 | 13. Legislação relacionada ao capítulo..... |

CAPÍTULO VII

ESTABILIDADE E FGTS

| | |
|-----|--|
| 975 | 1. Introdução..... |
| 976 | 2. Estabilidade por tempo de serviço..... |
| 977 | 3. Garantias provisórias de emprego ou estabilidade provisórias..... |
| 977 | 3.1. Dirigente sindical..... |
| 981 | 3.2. Empregada gestante..... |
| 988 | 3.3. Empregado representante da CIPA..... |
| 990 | 3.4. Empregado acidentado..... |
| 992 | 3.5. Empregado membro da Comissão de Conciliação Prévia – CCP..... |
| 992 | 3.6. Membros da comissão de gorjetas..... |
| 993 | 3.7. Representante dos empregados (Reforma Trabalhista)..... |
| 995 | 3.8. Outras hipóteses..... |
| 995 | 3.8.1. Membros do Conselho Nacional da Previdência Social..... |
| 995 | 3.8.2. Membros do conselho curador do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS..... |
| 995 | 3.8.3. Empregados eleitos diretores de sociedades cooperativas..... |
| 995 | 3.8.4. Empregado público..... |

4. Fundo de garantia por tempo de serviço – FGTS

| | |
|------|--|
| 998 | 4.1. Introdução..... |
| 998 | 4.2. Órgãos de administração, gestão e operação do FGTS..... |
| 1000 | 4.3. Trabalhadores com direito ao FGTS..... |
| 1003 | 4.4. Aliquotas e depósitos..... |
| 1005 | 4.5. Hipóteses de saque dos depósitos..... |
| 1006 | 4.6. Prescrição..... |

5. Questões dissertativas e estudos de caso

| | |
|------|---|
| 1011 | 6. Simulas e orientações jurisprudenciais do TST..... |
| 1016 | 7. Enunciados da 2ª jornada de direito material e processual do trabalho..... |
| 1019 | 8. Informativos do TST..... |
| 1020 | 9. Legislação relacionada ao capítulo..... |

QUESTÕES

| | |
|------|---|
| 1043 | CAPÍTULOS VI E VII..... |
| 1043 | 1. Questões com gabarito comentado..... |

CAPÍTULO VIII

SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO (MEIO AMBIENTE DE TRABALHO) E DANO MORAL NA

| | |
|------|--|
| 1081 | 1. Segurança e medicina do trabalho (meio ambiente de trabalho)..... |
| 1081 | RELAÇÃO DE TRABALHO E INDENIZAÇÕES..... |

| | |
|------|---|
| 1081 | 1.1. Introdução |
| 1083 | 1.2. Deveres do empregador |
| 1084 | 1.3. Deveres do empregado |
| 1085 | 1.4. Do papel do Ministério do Trabalho e Emprego |
| 1086 | 1.4.1. Interdição ou embargo e inspeção prévia |
| 1087 | 1.4.2. Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) |
| 1087 | 1.5. CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes |
| 1088 | 1.5.1. Da composição da CIPA |
| 1089 | 1.6. Da competência para apreciar e julgar questões ligadas ao ambiente de trabalho |
| 1090 | 2. Dano moral na relação de trabalho e indenizações |
| 1090 | 2.1. Introdução |
| 1090 | 2.2. Dano material |
| 1091 | 2.3. Dano extrapatrimonial (Reforma Trabalhista) |
| 1091 | 2.3.1. Regulamentação do dano extrapatrimonial |
| 1095 | 2.3.2. Requisitos para a configuração do dano extrapatrimonial |
| 1098 | 2.3.3. Titularidade do direito à reparação do dano |
| 1101 | 2.3.4. Bens jurídicos tutelados |
| 1105 | 2.3.5. Responsabilidade na proporção da ação ou da omissão |
| 1106 | 2.3.6. Cumulação de danos materiais e danos extrapatrimoniais |
| 1109 | 2.3.7. Arbitramento do dano moral |
| 1113 | 2.4. Dano estético |
| 1113 | 2.5. Competência para julgar ações envolvendo dano moral |
| 1114 | 3. Responsabilidade civil decorrente de acidentes do trabalho |
| 1114 | 3.1. Introdução |
| 1114 | 3.2. Responsabilidade civil no ordenamento jurídico brasileiro |
| 1115 | 3.3. Responsabilidade civil nos acidentes de trabalho |
| 1116 | 3.3.1. Acidente de trabalho |
| 1120 | 3.3.2. Comunicação de acidente do trabalho - CAT |
| 1121 | 3.3.3. Nexo de causalidade |
| 1122 | 3.3.4. Estabilidade do acidentado |
| 1124 | 3.3.5. Responsabilidade civil subjetiva e objetiva do empregador |
| 1127 | 3.4. Reparação do dano decorrente de acidentes de trabalho |
| 1127 | 3.4.1. Dano material e moral |
| 1128 | 3.4.2. Perda de uma chance |
| 1128 | 3.4.3. Indenização por morte da vítima |
| 1129 | 3.4.4. Indenização por incapacidade transitória |
| 1130 | 3.4.5. Indenização por incapacidade permanente (invalidez) |
| 1131 | 3.4.6. Dano estético |
| 1131 | 3.5. Competência para julgar ações envolvendo acidente do trabalho |

| | |
|--------------------|--|
| 1133 | 4. Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST |
| 1134 | 5. Enunciados da 2ª jornada de direito material e processual do trabalho..... |
| 1135 | 6. Informativos do TST |
| 1140 | 7. Legislação relacionada ao capítulo |
| CAPÍTULO IX | |
| 1147 | AVISO-PRÉVIO, TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO, PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA |
| 1147 | 1. Aviso-prévio |
| 1150 | 1.1. Estabilidade adquirida durante o período do aviso-prévio |
| 1151 | 1.2. Aviso-prévio concedido pelo empregador..... |
| 1155 | 1.3. Aviso-prévio concedido pelo empregado |
| 1155 | 1.4. Aviso-prévio no contrato por prazo determinado |
| 1156 | 1.5. Reconsideração do aviso-prévio..... |
| 1156 | 1.6. Falta grave no curso do aviso-prévio |
| 1158 | 1.7. Súmulas e orientações jurisprudenciais do TST |
| 1159 | 2. Término do contrato de trabalho..... |
| 1159 | 2.1. Rescisão |
| 1160 | 2.1.1. Hipóteses de rescisão unilateral..... |
| 1167 | 2.2. Rescisão bilateral: distrato (Reforma Trabalhista)..... |
| 1170 | 2.2.1. Verbas rescisórias devidas no distrato |
| 1171 | 2.2.3. Saque dos depósitos do FGTS..... |
| 1172 | 2.2.4. Seguro-desemprego |
| 1173 | 2.3. Resolução..... |
| 1173 | 2.3.1. Dispensa por justa causa – art. 482 da CLT |
| 1179 | 2.3.2. Rescisão indireta (ou dispensa indireta) – art. 483 da CLT |
| 1182 | 2.3.3. Culpa recíproca (art. 484 da CLT e Súmula nº 14 do TST)..... |
| 1184 | 2.4. Rescisão |
| 1184 | 2.5. Demais hipóteses de término do contrato de trabalho |
| 1184 | 2.5.1. Término do contrato por prazo determinado |
| 1187 | 2.5.2. Força maior |
| 1187 | 2.5.3. Morte do empregador |
| 1188 | 2.5.4. Aposentadoria..... |
| 1189 | 2.5.5. Fato do príncipe ou factum principis..... |
| 1189 | 2.5.6. Dispensa discriminatória..... |
| 1191 | 2.5.7. Término do contrato de trabalho – Pessoa com deficiência |
| 1192 | 2.6. Obrigações decorrentes do término do contrato de trabalho (Reforma Trabalhista) |
| 1193 | 2.6.1. Extinção da homologação das verbas trabalhistas |
| 1195 | 2.6.2. Recibo de quitação das verbas trabalhistas..... |
| 1196 | 2.6.3. Forma de pagamento das verbas rescisórias..... |
| 1197 | 2.6.4. Prazo para cumprimento das obrigações decorrentes da extinção do contrato de trabalho |

| | |
|------|---|
| 1199 | 2.6.5. Fim da assistência na rescisão contratual..... |
| 1200 | 2.6.6. Multa do art. 477, § 8º, CLT..... |
| 1200 | 2.6.7. Reconhecimento judicial do vínculo de emprego..... |
| 1201 | 2.6.8. Questões controversas acerca da multa do art. 477 da CLT..... |
| 1202 | 2.6.9. Administração Pública e Massa falida..... |
| 1204 | 2.6.10. Saque do FGTS e requerimento do seguro-desemprego..... |
| 1206 | 2.7. Quitação anual de obrigações trabalhistas (Reforma Trabalhista)..... |
| 1210 | 2.8. Súmulas e orientações jurisprudenciais do TST..... |
| 1211 | 3. Prescrição e decadência..... |
| 1211 | 3.1. Prescrição..... |
| 1212 | 3.1.1. Prazos prescricionais..... |
| 1212 | 3.1.2. Prescrição total e parcial (Reforma Trabalhista)..... |
| 1214 | 3.1.3. Causas impeditivas, suspensivas e interruptivas da prescrição (Reforma Trabalhista)..... |
| 1217 | 3.1.4. Prescrição do FGTS..... |
| 1220 | 3.1.5. Prescrição do aviso..... |
| 1221 | 3.1.6. Imprescritibilidade das anotações na CTPS..... |
| 1223 | 3.1.7. Prescrição de ofício..... |
| 1223 | 3.1.8. Prescrição intercorrente..... |
| 1225 | 3.1.8.1. Posicionamento dos tribunais antes da Lei..... |
| 1226 | 3.1.8.2. Prazo de 2 anos..... |
| 1229 | 3.2. Decadência..... |
| 1230 | 4. Questões dissertativas e estudos de casos..... |
| 1242 | 5. Súmulas e orientações jurisprudenciais do TST..... |
| 1245 | 6. Enunciados da 2ª Jornada de direito material e processual do trabalho..... |
| 1246 | 7. Informativos do TST..... |
| 1256 | 8. Legislação relacionada ao capítulo..... |
| 1263 | CAPÍTULO X DIREITO COLETIVO DO TRABALHO |
| 1264 | 1. Introdução..... |
| 1265 | 2. Princípios ESPECÍFICOS de direito coletivo do trabalho..... |
| 1265 | 2.1. Liberdade sindical..... |
| 1266 | 2.2. Princípio da autorregulamentação..... |
| 1269 | 2.3. Limite da negociação coletiva ou princípio da adequação setorial negociada..... |
| 1273 | 2.4. Princípio da boa-fé ou da lealdade e boa-fé ou da transparência..... |
| 1274 | 3. Organização sindical brasileira..... |
| 1274 | 3.1. Sindicatos..... |
| 1274 | 3.1.1. Divisão dos sindicatos em categorias..... |
| 1276 | 3.1.2. Fundação do sindicato e a Convenção Internacional nº 87 da OIT..... |
| 1277 | 3.1.3. Livre filiação dos trabalhadores..... |
| 1278 | 3.1.4. Organização do sindicato..... |
| 1280 | 3.2. Custeio do sindicato..... |

| | |
|------|--|
| 1281 | 3.2.1. Contribuição sindical |
| 1287 | 3.2.2. Contribuição confederativa |
| 1289 | 3.2.3. Contribuição assistencial |
| 1292 | 3.2.3.1. Do papel da Justiça do Trabalho diante de cobranças abusivas..... |
| 1293 | 3.2.4. Mensalidade sindical |
| 1294 | 3.3. Federação e confederação |
| 1295 | 3.4. Centrais sindicais |
| 1297 | 4. Negociação coletiva – convenção e acordo coletivo |
| 1299 | 4.1. Prevalência do negociado sobre o legislado (Reforma Trabalhista) |
| 1305 | 4.2. Rol exemplificativo de valorização do negociado (Reforma Trabalhista) de valorização do negociado |
| 1308 | 4.2.1. Jornada de Trabalho |
| 1308 | 4.2.2. Banco de horas |
| 1310 | 4.2.3. Intervalo Intrajornada |
| 1311 | 4.2.4. Programa Seguro-Emprego |
| 1312 | 4.2.5. Plano de cargos, salários e funções e identificação dos cargos de confiança |
| 1314 | 4.2.6. Regulamento de empresa |
| 1314 | 4.2.7. Representante dos trabalhadores no local de trabalho |
| 1315 | 4.2.8. Teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente |
| 1316 | 4.2.9. Remuneração por produtividade e por desempenho individual |
| 1317 | 4.2.10. Registro de jornada |
| 1317 | 4.2.11. Troca de dia dos feriados |
| 1318 | 4.2.12. Enquadramento do grau de insalubridade |
| 1320 | 4.2.13. Proorrogação da jornada em ambientes insalubres |
| 1321 | 4.2.14. Prêmios e incentivos |
| 1321 | 4.2.15. Participação nos lucros ou resultados da empresa |
| 1323 | 4.3. Poder Judiciário e controle dos instrumentos coletivos de trabalho (Reforma Trabalhista) |
| 1324 | 4.4. Litisconsórcio necessário dos sindicatos em ações que tenha como objeto a anulação de cláusulas de instrumento coletivo de trabalho |
| 1325 | 4.5. Princípio da contrapartida e garantia provisória na hipótese de redução salarial (Reforma Trabalhista) |
| 1328 | 4.5.1. Anulação de cláusula compensatória em instrumento coletivo |
| 1331 | 4.6. Dispensa em massa (Reforma Trabalhista) |
| 1335 | 4.7. Requisitos formais da negociação coletiva |
| 1338 | 4.8. Vigência dos instrumentos coletivos de trabalho (Reforma Trabalhista) |
| 1340 | 4.8.1. Antes da alteração da Súmula nº 277 do TST |
| 1341 | 4.8.2. Após a alteração da Súmula nº 277 do TST |
| 1344 | 4.8.3. Liminar do STF (APDF 323/DF) |
| 1345 | 4.8.4. Alteração promovida pela Reforma Trabalhista |
| 1346 | 4.8.5. Sentença normativa |

| | |
|------|---|
| 1347 | 4.9. Limites ao negociado (Reforma Trabalhista) |
| 1351 | 4.9.1. Rol taxativo de limitação à negociação coletiva |
| 1352 | 4.9.2. Normas de identificação do trabalhador e anotações na CTPS |
| 1352 | 4.9.3. Seguro-desemprego |
| 1353 | 4.9.4. Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) |
| 1353 | 4.9.5. Salário mínimo |
| 1354 | 4.9.6. Valor nominal do 13º salário |
| 1354 | 4.9.7. Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno |
| 1355 | 4.9.8. Proteção do salário |
| 1357 | 4.9.9. Salário-família |
| 1357 | 4.9.10. Repouso semanal remunerado |
| 1357 | 4.9.11. Remuneração dos serviços extraordinário superior, no mínimo, em 50% à normal |
| 1358 | 4.9.12. Direito de férias e duração |
| 1359 | 4.9.13. Licença-maternidade, com duração mínima de 120 dias |
| 1359 | 4.9.14. Licença-paternidade |
| 1359 | 4.9.15. Proteção do mercado de trabalho da mulher |
| 1360 | 4.9.16. Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, de no mínimo, 30 dias |
| 1360 | 4.9.17. Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho |
| 1361 | 4.9.18. Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas |
| 1361 | 4.9.19. Aposentadoria |
| 1362 | 4.9.20. Seguro contra acidentes de trabalho |
| 1362 | 4.9.21. Prescrição |
| 1363 | 4.9.22. Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência |
| 1364 | 4.9.23. Trabalho do menor e Medidas de proteção legal às crianças e adolescentes |
| 1365 | 4.9.24. Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso |
| 1365 | 4.9.25. Liberdade de associação profissional ou sindical |
| 1365 | 4.9.26. Direito de não sofrer desconto ou cobrança salarial previsto em convenção ou acordo trabalhista |
| 1366 | 4.9.27. Direito de greve e serviços essenciais |
| 1367 | 4.9.28. Tributos e outros créditos de terceiros |
| 1367 | 4.9.29. Proteção do trabalho da mulher |
| 1367 | 4.10. Regras sobre duração do trabalho e intervalos |
| 1372 | 5. Greve |
| 1372 | 5.1. Introdução |
| 1375 | 5.2. Interesses defendidos na greve |

| | |
|------|---|
| 1377 | 5.3. Greve no serviço público..... |
| 1379 | 5.4. Direitos e deveres dos grevistas..... |
| 1380 | 5.5. Greve em serviços essenciais..... |
| 1381 | 5.6. Requisitos para o exercício do direito de greve..... |
| 1383 | 6. Representação dos empregados nas empresas (Reforma Trabalhista)..... |
| 1384 | 6.1. Composição da comissão de representantes..... |
| 1385 | 6.2. Atribuições da Comissão de Representantes de Empregados..... |
| 1387 | 6.3. Eleição dos representantes dos empregados..... |
| 1390 | 6.4. Mandato do membro da comissão de representantes do empregado..... |
| 1391 | 6.4.1. Estabilidade do membro da comissão de representantes..... |
| 1392 | 6.4.2. Guarda de documentos..... |
| 1393 | 7. Direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos na esfera trabalhista..... |
| 1394 | 8. Questões dissertativas e estudos de caso..... |
| 1402 | 9. Súmulas e orientações jurisprudenciais do TST..... |
| 1404 | 10. Enunciados da 2ª Jornada de direito material e processual do trabalho..... |
| 1409 | 11. Informativos do TST..... |
| 1419 | 12. Legislação relacionada ao capítulo..... |
| | QUESTÕES |
| | CAPÍTULOS VIII, IX E X. |
| 1437 | 1. Questões com gabarito comentado..... |
| 1437 | 2. Exercícios para memorização..... |
| 1460 | 3. Gabaritos..... |
| 1462 | 3.1. Exercícios para memorização..... |
| 1462 | |
| 1463 | ARTIGOS ALTERADOS PELA REFORMA TRABALHISTA EM DIREITO DO TRABALHO |
| 1475 | BIBLIOGRAFIA |

EDITAL SISTEMATIZADO

(Para facilitar a pesquisa e otimizar seu estudo)

Caro candidato, desde a 1ª edição, essa obra foi especialmente redigida para que você pretenda obter sucesso no Concurso Público para os cargos de Analista Judiciário dos TRTs - Área Judiciária, Área Judiciária com Especialidade em Execução de Mandados ou Área Administrativa.

Antes de mais nada, é importante que você tenha conhecimento de que, para que possa assumir o cargo, deverá comprovar, no ato da posse, os seguintes requisitos específicos, de acordo com os últimos editais publicados:

- **Analista Judiciário - Área Judiciária** (com ou sem Especialidade em Execução de Mandados): apresentação de diploma ou certificado (acompanhado de histórico escolar), devidamente registrado de graduação de nível superior em Direito, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC);
- **Analista Judiciário - Área Administrativa**: apresentação de diploma ou certificado (acompanhado de histórico escolar), devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação de nível superior em qualquer área de formação, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC).

Convm, ainda, saber quais são as atividades desempenhadas pelos Analistas Judicirios.

São atividades do Analista Judicirio - Área Judiciria:

- prestar assistncia em questes que envolvam matria de natureza jurdica, analisar peties e processos, confeccionar minutas de votos, emitir informaes e pareceres;
- proceder aos estudos e pesquisas na legislao, jurisprudncia e na doutrina para fundamentar anlise de processo e tomada de deciso;
- dar suporte tcnico e administrativo aos magistrados e/ou rgos julgadores; inserir, atualizar e consultar informaes em base de dados;
- verificar prazos processuais;
- atender ao pblico interno e externo;
- redao, digitao e conferncia de expedientes diversos;
- executar outras tarefas da mesma natureza e grau de complexidade.

São atividades do Analista Judiciário – Especialidade Execução de Mandados:

- Executar citações, notificações, intimações e demais ordens judiciais, certificando no mandado o ocorrido;
- executar penhoras, avaliações, arrematações, praças e hastas públicas, remissões, adjudicações, arrestos, sequestros, buscas e apreensões, lavrando no local o respectivo auto circunstanciado; redigir, digitar e conferir expedientes diversos e executar
- outras atividades de mesma natureza e grau de complexidade.

São atividades do Analista Judiciário – Área Administrativa:

- prestar assistência em questões que envolvam matéria de natureza administrativa (ex: administração de recursos humanos, materiais, patrimoniais, orçamentários e financeiros, de desenvolvimento organizacional, licitações e contratos, contabilidade e auditoria), emitindo informações e pareceres;
- examinar e elaborar fluxogramas, organogramas e demais esquemas ou gráficos de informações;
- efetuar pesquisas visando ao aperfeiçoamento do serviço, elaborando, implementando, acompanhando e avaliando projetos pertinentes à área de atuação (estruturação e reorganização);
- executar trabalhos de natureza técnica para a elaboração de normas e procedimentos pertinentes à área de atuação;

- realizar e planejar atividades voltadas para a administração de recursos humanos, materiais e patrimoniais, orçamentários e financeiros, bem como de desenvolvimento organizacional, contabilidade e auditoria;
- redação, digitação e conferência de expedientes diversos;
- executar outras tarefas da mesma natureza e grau de complexidade.

O candidato encontrará na presente obra **tudo o conteúdo** necessário para uma boa preparação ao concurso na área de Direito do Trabalho. Tomando-se por base os últimos editais, segue abaixo um Roteiro de Estudos que o auxiliará em seus estudos. Nos últimos concursos, os candidatos que utilizaram esse livro tiveram condições de fechar a prova de direito do trabalho, acertando todas as questões dessa matéria. Esse continua sendo nosso objetivo!

Bons estudos e sucesso em sua prova!

Henrique Correia

| Itens dos editais | Onde encontrar no livro | Páginas |
|--|-----------------------------------|--------------------|
| 1. Princípios e fontes do direito do trabalho | Cap. II, itens 1 e 3 | 91 e 105 |
| 1.1. Hierarquia das fontes do Direito do Trabalho | Cap. II, item 1.2.3 | 87 |
| 2. Flexibilização | Cap. II, itens 4 e 4.1 | 117 e 118 |
| 3. Desregulamentação | Cap. II, item 4.1 | 118 |
| 4. Direitos constitucionais dos trabalhadores (art. 7º da CF/1988) (item muito abrangente - foi citado ao longo dos capítulos do livro) | - | - |
| 5. Relação de trabalho e relação de emprego: requisitos e distinção | Cap. III, item 1.1 | 178 |
| 6. Relações de trabalho lato sensu | Cap. III, item 4 | 292 |
| 6.1. Trabalho autônomo | Cap. III, item 4.1 | 293 |
| 6.2. Trabalho eventual | Cap. III, item 4.2 | 295 |
| 6.3. Trabalho temporário | Cap. III, item 8 | 373 |
| 6.4. Trabalho avulso | Cap. III, item 4.3 | 296 |
| 7. Sujeitos do contrato de trabalho stricto sensu | Cap. III | 177 - 488 |
| 7.1. Empregado (conceito e caracterização) | Cap. III, itens 1, 3.1, 3.2 e 3.4 | 177, 200, 207, 261 |
| 7.2. Empregador (conceito e caracterização) | Cap. III, item 5 | 313 |
| 7.2.1. Poderes do empregador no contrato de trabalho | Cap. III, item 5.4 | 331 |
| 7.2.2. Grupo econômico e sua repercussão nas relações de emprego | Cap. III, item 5.1 | 314 |
| 7.2.3. Sucessão de empregadores | Cap. III, item 5.2 | 320 |
| 7.2.4. Responsabilidade solidária por créditos trabalhistas | Cap. III, item 5.1 | 314 |
| 8. Terceirização | Cap. III, item 6 | 341 |
| 9. Contrato individual de trabalho (conceito) | Cap. IV | 543 - 618 |
| 9.1. Classificação | Cap. IV, item 4 | 551 |
| 9.2. Características | Cap. IV, itens 2 e 3 | 546 e 547 |
| 9.3. Alteração do contrato de trabalho: alteração unilateral e bilateral | Cap. IV, item 5 | 575 |
| 9.3.1. Alteração bilateral | Cap. IV, item 5 | 575 |

1. Edital esquematizado atualizado com base nos concursos para Analista do TRT/RN e TST, ambos realizados em 2017, com base na Reforma Trabalhista.

| Ítems dos editais | Onde encontrar no livro | Páginas |
|--|------------------------------|-----------|
| 9.3.2. Alteração unilateral e <i>jus variandi</i> | Cap. IV, item 5 | 575 |
| 9.3.3. Transfência do empregado | Cap. IV, item 5.3 | 581 |
| 9.4. suspensão e interrupção do contrato de trabalho: caracterização e distinção | Cap. IV, item 6 | 583 |
| 10. Rescisão do contrato de trabalho | Cap. IX, item 2 | 1159 |
| 10.1. Justas causas | Cap. IX, item 2.3.1 | 1173 |
| 10.2. Rescisão indireta | Cap. IX, item 2.3.2 | 1179 |
| 10.3. Dispensa arbitrária | Cap. IX, item 2.1.1 | 1160 |
| 10.4. Culpa recíproca | Cap. IX, item 2.3.3 | 1182 |
| 11. Aviso-prévio | Cap. IX, item 1 | 1147 |
| 12. Estabilidade e garantias provisórias de emprego | Cap. VII, itens 2 e 3 | 976 e 977 |
| 12.1. Espécies de estabilidade | Cap. VII, itens 2 e 3 | 976 e 977 |
| 12.2. Despedida e reintegração de emprego estável | Cap. VII, itens 2 e 3 | 976 e 977 |
| 13. Duração do trabalho | Cap. V | 619 – 790 |
| 13.1. Jornada de trabalho | Cap. V, itens 1.1 a 1.4 | 619 – 637 |
| 13.2. Períodos de descanso | Cap. V, item 3 | 710 |
| 13.2.1. Intervalo para repouso e alimentação | Cap. V, item 3.1.1 | 711 |
| 13.2.2. Descanso semanal remunerado | Cap. V, item 3.2 | 723 |
| 13.3. Trabalho noturno | Cap. V, item 1.7 | 671 |
| 13.4. Trabalho extraordinário | Cap. V, item 2 | 679 |
| 13.4.1. Sistema de compensação de horas e banco de horas | Cap. V, item 2.3 | 686 |
| 13.5. Turnos ininterruptos de revezamento | Cap. V, item 1.6 | 667 |
| 13.6. Teletrabalho | Cap. V, item 1.4.4 | 644 |
| 14. Salário mínimo: irreduzibilidade e garantia | Cap. VI, item 1.2 | 836 |
| 15. Férias | Cap. V, item 3.4 | 729 |
| 15.1. Direito a férias e duração | Cap. V, itens 3.4.1 a 3.4.4 | 729 – 731 |
| 15.2. Períodos concessivo e aquisitivo de férias | Cap. V, itens 3.4.5 e 3.4.6 | 731 e 733 |
| 15.3. Remuneração e abono de férias | Cap. V, itens 3.4.7 a 3.4.10 | 736 – 741 |
| 15.4. Férias proporcionais | Cap. V, item 3.4.11 | 742 |
| 15.5. Férias coletivas | Cap. V, item 3.4.13 | 745 |

| Ítems dos editais | Onde encontrar no livro | Páginas |
|--|---|-------------|
| 16. Salário e remuneração: conceito e distinções | Cap. VI, item 1 | 831 |
| 16.1. Composição do salário | Cap. VI, item 2 | 841 |
| 16.2. Modalidades de salário | Cap. VI, item 5 | 899 |
| 16.3. Formas e meios de pagamento do salário | Cap. VI, item 5 | 899 |
| 16.4. Adicionais salariais | Cap. VI, item 2,5 | 853 |
| 16.5. Gorjetas | Cap. VI, item 1,1 | 832 |
| 16.6. Décimo terceiro salário | Cap. VI, item 2,3 | 850 |
| 16.7. Parcelas indenizatórias | Cap. VI, item 3 | 882 |
| 16.8. Equiparação salarial (princípio da igualdade de salário) | Cap. VI, item 7 | 909 |
| 17. Desvio e acúmulo de função | Cap. VI, item 8 | 927 |
| 18. FGTS | Cap. VII, item 4 | 998 |
| 19. PIS/PASEP | Cap. VI, item 3,6 | 889 |
| 20. Prescrição e decadência | Cap. IX, item 3 | 1211 |
| 21. Segurança e medicina no trabalho | Cap. VIII | 1071 – 1146 |
| 21.1. CIPA | Cap. VIII, item 1,5 | 1087 |
| 21.2. Atividades insalubres ou perigosas | Cap. VI, itens 2,5,4 e 2,5,5 | 859 e 869 |
| 21.3. PPRA e PCMSO | Cap. VIII, item 1,4,2 | 1087 |
| 21.4. Doenças profissionais, doenças do trabalho e acidentes típicos do trabalho | Cap. VIII, item 3 | 1114 |
| 22. Proteção ao trabalho do menor | Cap. III, item 3,3 | 249 |
| 22.1. Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90 e alterações). Dos direitos de profissionalização e à proteção do trabalho | Cap. III, item 3,3 | 249 |
| 23. Proteção ao trabalho da mulher | Cap. III, item 3,5 | 265 |
| 23.1. Estabilidade da gestante | Cap. III, item 3,5,1,3 e Cap. VII, item 3,2 | 275 e 981 |
| 23.2. Licença maternidade e Lei nº 9.029/95 e alterações | Cap. III, item 3,5,1,2 | 271 |
| 24. Licença-paternidade | Cap. IV, item 6,1 | 585 |
| 25. Direitos difusos e coletivos | Cap. X, item 7 | 1393 |
| 26. Direito coletivo do trabalho | Cap. X | 1263 – 1436 |
| 26.1. Liberdade sindical (Convenção nº 87 da OIT) | Cap. X, item 2,1 | 1265 |
| 26.2. Organização sindical | Cap. X, item 3 | 1274 |
| 26.2.1. Conceito de categoria | Cap. X, item 3,1,1 | 1274 |

| Itens dos editais | Onde encontrar no livro | Páginas |
|--|-----------------------------|---------------------|
| 26.2.2. Categoria diferenciada | Cap. X, item 3.1.1 | 1274 |
| 26.3. Convenções e acordos coletivos de trabalho | Cap. X, item 4 | 1297 |
| 26.4. Direito de greve | Cap. X, item 5 | 1372 |
| 26.4.1. Dos serviços essenciais | Cap. X, item 5.5 | 1380 |
| 26.4.2. Greve do servidor público | Cap. X, item 5.3 | 1377 |
| 27. Comissões de conciliação prévia | Cap. II, item 6 | 133 |
| 28. Representação de empregados | Cap. X, item 6 | 1383 |
| 29. Renúncia e transação | Cap. II, item 5 | 128 |
| 30. Dano moral nas relações de trabalho e indenização | Cap. VIII, item 2 | 1090 |
| | Cap. IV, item 4.5 | 557 |
| | Cap. V, itens 3.2.1 e 3.2.2 | 726 e 727 |
| | Cap. V, item 3.4.7 | 736 |
| | Cap. VI, item 2 | 841 – 877 |
| | Cap. VII, item 4.3 | 1003 |
| | Cap. IX, item 1.2 | 1151 |
| | Cap. IX, item 2 | (todos os subitens) |
| | Cap. II, item 8 | 152 |
| | Cap. III, item 10 | 408 |
| | Cap. IV, item 8 | 600 |
| | Cap. V, item 5 | 753 |
| | Cap. VI, item 10 | 935 |
| | Cap. VII, item 6 | 1016 |
| | Cap. VIII, item 4 | 1133 |
| | Cap. IX, itens 1.7, 2.8 e 5 | 1158, 1210 e 1242 |
| | Cap. X, item 9 | 1402 |
| 31. Cálculos trabalhistas | | |
| 32. Súmulas da jurisprudência uniformizada do Tribunal Superior do Trabalho | | |
| (Esse item é muito abrangente. Colocamos as súmulas e Os mais importantes, separadas por temas, ao final dos capítulos, para tentar deixar a matérias mais didática) | | |

EDITAL SISTEMATIZADO - REFORMA TRABALHISTA

Caro candidato, elaboramos edital sistematizado da Reforma Trabalhista com a indicação dos tópicos e capítulos do livro que dispuseram especificamente sobre as modificações trazidas pela nova lei:

| Reforma trabalhista | | Reforma Trabalhista na CLT | |
|-------------------------|---------|---|--------------------------|
| Onde encontrar no livro | Páginas | | |
| | | 1. Grupo econômico (Art. 2º da CLT) | Tópico 5.1 do Cap. III |
| | | 2. Tempo à disposição do empregador (Art. 4º da CLT) | Tópico 2.1. do Cap. V |
| | | 3. Restrições à jurisprudence (Art. 8º da CLT) | Tópico 2.2 do Cap. II |
| | | 4. Sócio retirante (Art. 10-A da CLT) | Tópico 5.3 do Cap. III |
| | | 5. Prescrição (Art. 11 da CLT) | Tópico 3.1. do Cap. IX |
| | | 6. Prescrição intercorrente (Art. 11-A da CLT) | Tópico 3.1.8 do Cap. IX |
| | | 7. Multa por ausência de registro de empregados (Art. 47 da CLT) | Tópico 2.4.1 do Cap. III |
| | | 8. Multa por informações incompletas no registro de empregados | Tópico 2.4.2 do Cap. III |
| | | 9. Horas in itinere (Art. 58 da CLT) | Tópico 1.2 do Cap. V |
| | | 10. Regime de tempo parcial (Art. 58-A da CLT) - revogação art. 130-A e 143, § 3º, da CLT | Tópico 1.5 do Cap. V |
| | | 11. Compensação de jornada e banco de horas (Art. 59 da CLT) | Tópico 2.3 do Cap. V |
| | | 12. Jornada 12 x 36 (Art. 59-A da CLT) | Tópico 2.4 do Cap. V |
| | | 13. Exigências legais da compensação e prestação de horas extras habituais (Art. 59-B da CLT) | Tópico 2.3.1 do Cap. V |
| | | 14. Horas suplementares em atividades insalubres (Art. 60 da CLT) | Tópico 2.3.4 do Cap. V |
| | | 15. Prorrogação de jornada por necessidade imperiosa (art. 61 da CLT) | Tópico 2.5 do Cap. V |
| | | 16. Empregados não submetidos à limitação de jornada (Art. 62 da CLT) | Tópico 1.4. do Cap. V |
| | | 17. Intervalo intrajornada (Art. 71 da CLT) | Tópico 3.1 do Cap. V |

| Reforma trabalhista | | Onde encontrar no livro | Páginas |
|---|--|-----------------------------|-----------|
| 18. Teletrabalho (art. 75-A a 75-E, da CLT) | | Tópico 1.4.4 do Cap. V | 644 |
| 19. Salário mínimo (Art. 84 e 86 da CLT - Revogados) | | Tópico 1.2 do Cap. VI | 836 |
| 20. Fracionamento das férias individuais (Art. 134 da CLT) | | Tópico 3.4.6 do Cap. V | 733 |
| 21. Do dano extrapatrimonial (art. 223-A a 223-G, da CLT) | | Tópico 2.3 do Cap. VIII | 1091 |
| 22. Proteção do trabalho da mulher (Art. 372 da CLT) | | Tópico 3.5. do Cap. III | 265 |
| 23. Intervalo especial das mulheres (Art. 384 da CLT - Revogado) | | Tópico 3.5.2.3 do Cap. III | 288 |
| 24. Afastamento de gestantes e lactantes de atividades insalubres (Art. 394-A da CLT) | | Tópico 3.5.2.1 do Cap. III | 282 |
| 25. Intervalos para amamentação (Art. 396 da CLT) | | Tópico 3.5.1.1 do Cap. III | 268 |
| 26. Trabalho autônomo (Art. 442-B da CLT) | | Tópico 4.1 do Cap. III | 293-295 |
| 27. Nova modalidade de contrato de trabalho: Trabalho intermitente (Art. 443 da CLT) | | Tópico 4.7 e 4.8 do Cap. IV | 564-570 |
| 28. Emprego hipersuficiente (Art. 444 da CLT) | | Tópico 1.1.1 do Cap. III | 182 |
| 29. Sucesso Trabalhista (Art. 448-A da CLT) | | Tópico 5.2.1 do Cap. III | 321 |
| 30. Regulamentação do Trabalho intermitente (Art. 452-A da CLT) | | Tópico 4.8 do Cap. IV | 568 |
| 31. Uniformes (Art. 456-A da CLT) | | Tópico 5.4.1.1 do Cap. III | 333-336 |
| 32. Salário e remuneração (Art. 457 da CLT) | | Tópicos 2 e 3 do Cap. VI | 841 e 882 |
| 33. Salário <i>in natura</i> (Art. 458 da CLT) | | Tópico 4 do Cap. VI | 894 |
| 34. Equiparação salarial (Art. 461 da CLT) | | Tópico 7 do Cap. VI | 909 |
| 35. Reversão e gratificação de função (Art. 468 da CLT) | | Tópico 5.2 do Cap. IV | 579 |
| 36. Obrigações decorrentes do término do contrato de trabalho (Art. 477 da CLT) | | Tópico 2.6 do Cap. IX | 1192 |
| 37. Dispensa em massa (Art. 477-A da CLT) | | Tópico 4.6 do Cap. X | 1331 |
| 38. Plano de Demissão Voluntária (Art. 477-B da CLT) | | Tópico 2.1.1.1 do Cap. IX | 1161 |
| 39. Dispensa por justa causa (Art. 482 da CLT) | | Tópico 2.3.1 do Cap. IX | 1173 |
| 40. Distrato (Art. 484-A da CLT e Art. 20, I-A da Lei nº 8.036/1990) | | Tópico 2.2 do Cap. IX | 1167 |
| 41. Arbitragem individual (Art. 507-A DA CLT) | | Tópico 4.8 do Cap. IV | 568 |
| 42. Quitação anual de obrigações trabalhistas (Art. 507-B da CLT) | | Tópico 2.7 do Cap. IX | 1206 |

| Reforma trabalhista | | Onde encontrar no livro | Páginas |
|---|---------------------------------------|-------------------------|-----------|
| 43. Da representação dos empregados (art. 510-A a 510-D da CLT) | Tópico 6 do Cap. X | | 1383 |
| 44. Facultatividade da contribuição sindical (Art. 545, 578, 579, 582, 583, 587, 602, da CLT) | Tópico 3.2.1 do Cap. X | | 1281 |
| 45. Fim da quitação do imposto sindical (Art. 601 e 604 da CLT – Revogados) | Tópico 3.2.1 do Cap. X | | 1281 |
| 46. Valorização do negociado (Art. 611-A da CLT) | Tópico 4.1 do Cap. X | | 1299 |
| 47. Limites ao negociado (Art. 611-B da CLT) | Tópico 4.9 do Cap. X | | 1347 |
| 48. Ultratividade das normas coletivas (Art. 614 da CLT) | Tópico 4.8 do Cap. X | | 1338 |
| 49. Prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva de trabalho (Art. 620 da CLT) | Tópico 1.2.3 do Cap. II | | 97 |
| 50. Reajuste das muitas administrativas (Art. 634 da CLT) | Tópicos 2.4.1 e 2.4.2 do Cap. III | | 194 e 196 |
| 51. Direito intertemporal | Cap. Exclusivo da Reforma Trabalhista | | 65 |
| Reforma trabalhista na Terceirização (Lei nº 6.019/1974) | | | |
| 52. Terceirização da atividade-fim (Art. 4º-A e 5º-A da lei nº 6.019/1974) | Tópico 6.2 do Cap. III | | 344 |
| 53. Condições de trabalho e salário equivalente (Art. 4º-C da Lei nº 6.019/1974) | Tópicos 6.5.2 e 6.5.3 do Cap. III | | 355 e 359 |
| 54. Quarentena da empresa de prestação de serviços a terceiro | Tópico 6.6.1 do Cap. III | | 363 |
| 55. Quarentena do empregado terceirizado (Art. 5º-D da Lei nº 6.019/1974) | Tópico 6.6.2 do Cap. III | | 365 |

Lembre-se de que as dicas adiante não são regras ou receitas infalíveis de sucesso. Não foram feitas para convencer ninguém do que é certo ou errado. O candidato ao cargo de Analista do TRT que não adotar nenhuma das técnicas ali descritas também tem plenas chances de ser aprovado em qualquer certame do

1.1. Plano infalível

Seguem algumas dicas/sugestões que considero interessantes:
uma estratégia minimamente organizada é imprescindível.

profissionais que já passaram por essa mesma experiência e saíram vitoriosos. Há vários desses vídeos no YouTube, Facebook, sites de concursos etc. Enfim, tracar que no papel. Assista a vídeos e depoimentos para retirar alguma base daqueles do edital, é imprescindível que você se organize. Faça um plano mental e o colo-
Portanto, para enfrentar essa fase prévia de preparação, antes da publicação

da 2ª Região, realizado em 2017.

Além disso, é um cargo que possibilita uma excelente remuneração. O salário é superior a R\$ 10.400,00, conforme dados retirados do edital do concurso do TRT

importante para o País!

como oficial de justiça avaliador federal. Trata-se de uma função extremamente à administração da justiça, seja na área de atuação judiciária, administrativa, seja em todo o País. O cargo possibilita o exercício de indispensáveis funções no auxílio
Os concursos para o cargo de Analista do TRT são muito desejados e concorridos

1. INTRODUÇÃO

Sumário • 1. Introdução. 1.1. Plano infalível. 1.2. O seu pior inimigo antes e durante a preparação. 1.3. Exercícios físicos durante a preparação para o concurso. 1.4. Sono, descanso e lazer. – 2. Preparação específica. 2.1. Pergunta clássica: quantas horas diárias de estudo são necessárias para aprovação? 2.2. Planilha e organização de estudos. 2.2.1. Planilha – Dedicção exclusiva aos estudos. 2.2.2. Planilha – Divisão do tempo entre trabalho e estudos. 2.2.3. Monte a sua própria planilha. 2.3. Dedicção às matérias do concurso para Analista do TRT e as bancas examinadoras (CESPE e FCC). 2.4. Técnica de estudar em grupo – funciona? 2.5. Grupo de estudo virtual para troca de materiais e questionamentos nas últimas fases do concurso. 2.5.1. Redes sociais e preparação para o concurso. 2.6. Cursos preparatórios. 2.6.1. Cursos presenciais. 2.6.2. Cursos teapresentais e os novos cursos on-line. – 3. Bibliografia básica para o concurso de Analista do TRT. – 4. Momento em que o estudante decide desistir do concurso.

DICAS PARA PREPARAÇÃO ESPECÍFICA AO CARGO DE ANALISTA DO TRT

“Acredite que você pode, assim você já está no meio do caminho.”
(Theodore Roosevelt)

Então, você deve sempre acreditar no seu potencial. O que diferencia um candidato do outro é a organização e determinação. Nada mais.

Magistratura porque não tinha condições de passar.
fantástico. Mas dizia que nunca prestaria o concurso para Analista do TRT, AFT ou era simplesmente brilhante. Redigia de forma impecável. Um raciocínio jurídico. Veja como isso é muito improdutivo: tive um estagiário no MPT, recentemente, que dissertativas da 2ª fase achando que o examinador ia rir ao ler minhas respostas. o início e tivesse tido mais autoconfiança, com toda certeza teria sido aprovado. Disse tudo isso porque, se eu tivesse acreditado mais no meu potencial nem ser advogado. Tinha essas duas convicções. E acabou dando certo.

Então, fui prestando concursos. Não queria viver com salário de professor e alunos. As minhas perguntas eram as mais medíocres. Até evitava fazê-las.
Em todos os cursinhos por que passei, sempre me achava o mais inferior dos do Trabalho, um dia.

A partir daí achei que era capaz de passar no concurso de AFT, Juiz ou Procurador grande sorte da minha vida. Passei na primeira fase (objetiva) e ganhei confiança. um concurso da Magistratura do TRT da 3ª Região/MG e eu decidi arriscar. Foi a seca. Logo após o término da graduação, alguns amigos me chamaram para prestar. Como na época o concurso para Oficial de Justiça demorou muito para sair, dependências no segundo e terceiro anos da faculdade.

por outro lado, sempre pegava recuperação no fim do ano e carreguei algumas AFT. Magistratura e do MP eram para os gênios, os melhores alunos da classe. Eu, pensava nesse sonho 24 horas por dia, de forma compulsiva. Os concursos de ser que a pessoa não acredite, mas por uns três anos, durante a graduação, eu alcançar o cargo de Oficial de Justiça do TJ/SP. Se eu contar pra alguém, pode que teria um livro publicado. O meu sonho na época da faculdade era, um dia, Nunca pensei que eu fosse ser membro do Ministério Público. Jamais pensei

1.2. O seu pior inimigo antes e durante a preparação

“Não há só um método para estudar as coisas”. (Aristóteles)

não com o seu jeito de ser e seu estilo de vida. Gosto bastante da seguinte frase:
O melhor caminho é ser um bom **observador**. Saiba o que funciona bem ou

candidatos aprovados e veja a que melhor se adapta a você.
e preparação. Leia as mais diversas dicas e sugestões dos autores, professores e demais animais. Por isso, não acredite em um manual estático e único de conduta Essa talvez seja a nossa maior riqueza e que nos fez dominar o mundo sobre os País. Cada ser humano é diferente um do outro. A adaptação é a grande estratégia.

1.3. Exercícios físicos durante a preparação para o concurso

Temos uma obsessão durante a preparação para concursos públicos: não gastar tempo com nada e ninguém, exceto com os estudos, as viagens direcionadas aos concursos e as provas. Talvez esse seja um acerto inicial, mas um grande erro de estratégia no fim.

O corpo, com mais ou menos dias, acaba sentindo os efeitos colaterais de tanto tempo sentado, estresse etc. E isso pode nos custar um período longo afastado dos estudos. Algumas doenças psíquicas, oriundas da angústia, estresse e pressão, acabam refletindo no corpo, como gastrite, doenças de pele, dores nas costas e de cabeça etc. Enfim, praticar uma atividade física é tão importante como a própria dedicação aos estudos.

No meu caso, nos primeiros anos de preparação, não praticava nenhum esporte. Vivía estressado e com alguns problemas de saúde, ora era insônia, ora alergia, ora dor de cabeça. Depois, com um pouco mais de experiência, passei a fazer caminhadas três vezes por semana, durante 1 hora. E na reta final, passei a praticar natação, esporte a que sempre fui ligado, desde a infância. Foi minha salvação. Acabou com as dores nas costas e melhorou muito meu ritmo de estudos. Nada no Sesí, clube próximo da minha casa. Estava sempre bronzado, porque nadava ao meio-dia. Parecia que tinha ido para praia e passava a idela de que era uma pessoa com bastante tempo na vida.

Em resumo, o que todos nos já sabemos: a prática de qualquer atividade física é essencial para lidar com tamanha carga de estresse e angústia durante a árdua caminhada rumo à aprovação no concurso.

1.4. Sono, descanso e lazer

Um dos pontos mais sensíveis que tive que enfrentar foi o sono. A carga de estudos e o estresse, durante a minha preparação, foram desastrosos para minhas noites de sono. Tive muito problema com insônia, inclusive após minha aprovação. Até pouco tempo, sonhava que estava estudando ou ainda chegando atrasado para fazer as provas. Eram meus piores pesadelos. Isso demonstra como essa fase de preparação foi marcante na minha vida.

Nos últimos dois anos de preparação, acostumei a dormir após o almoço. Fazia-me muito bem esse soninho. Inicialmente, colocava despertador, 30 ou 40 minutos no máximo de sono. Mas aprendi, com o tempo, que nos dias em que não havia o despertador meus estudos rendiam muito mais. Aboli o despertador para o sono da tarde. Às vezes dormia 15 minutos, outras vezes, dormia 2 horas. Impressionante, ao ouvir as necessidades do meu corpo, houve um tremendo salto de qualidade no rendimento dos meus estudos.

Essa técnica de dormir a tarde, sem acordar com despertador, utilizo até hoje nos meus fins de semana e férias, quando estou escrevendo livros. Escrevo muito melhor quando deixo meu corpo decidir qual o melhor momento de acordar. Talvez isso não dê certo para as pessoas que tenham pouco tempo para estudar, mas, no meu caso, como tinha as tardes livres, funcionou muito bem.

horas diárias líquidas e produtivas. Não acredito, sinceramente, que um ser humano normal consiga estudar oito

conseguir estudar uma jornada de seis horas diárias. quatro a seis horas diárias é um tempo de estudo fantástico! Muito produtivo se gões, enrolações etc. Em termos de horas líquidas de estudo efetivo, penso que estudar 12 horas por dia, desde que sejam horas brutas, ou seja, com interrup- que se diferencie horas líquidas e horas brutas de estudo. Um estudante consegue Ainda sobre esse assunto de horas estudadas, acho importantíssimo, também, des. Mas é fato: alguns dias eu rendia bem mais que em outros.

estudar, era um atleta de ponta, todos os dias eu treinhava sem maiores dificuldades estudar quase nada. Entretanto, como já estava condicionado e preparado para uma barbearia. No outro dia me dava uma certa "ressaca" e eu não conseguia Havia alguns dias em que eu caprichava. Estudava muito e meus estudos rendiam estudos oscilava muito.

dias eu extrapolava um pouco as 4 horas de estudos. Na verdade, meu tempo de eu não trabalhava (era professor e lecionava em dois períodos). Portanto, nesses Ocorre que eu estudava mais nos fins de semana, ou naqueles dias em que mais ou menos esse tempo aí de 4 horas diárias.

não é inteiramente verdade. Eu fiz uma média do meu tempo de estudos e deu mente pronta: "Estudava por volta de três a quatro horas diárias". Essa resposta- De tanto receber o mesmo questionamento, hoje, tenho uma resposta prática- passar, o senhor estudava quantas horas por dia?" Talvez essa seja a pergunta mais frequente de todos os alunos. "Professor, até

2.1. Pergunta clássica: quantas horas diárias de estudo são necessárias para aprovação?

2. PREPARAÇÃO ESPECÍFICA

alguns saudáveis, outros nem tanto. Após a aprovação, poderá retornar com todos os seus passatempos favoritos,

e moderação podem ajudar bastante nessa fase de concursos. profunda, o que não é nada saudável aos estudos. Um pouco mais de bom senso ou ia a eventos da família e de amigos. Caso contrário, entraria em depressão favorito na época. Mesmo assim, uma vez por mês eu sempre saía para barzinhos O resultado foi diminuir drasticamente o consumo de álcool, o meu passatempo retornar os estudos todas as vezes que eu bebia um pouquinho além da conta. sertaneja (também tomando cerveja). Descobri que demorava alguns dias para Por fim, meu lazer era tomar cerveja com família e amigos e ouvir música

quando querem desligar o cérebro". por mês. Achava revigorante. Segundo Steve Jobs: "As pessoas ligam a televisão repetidos da TV Globo e do SBT. Tinha o hábito de ir ao cinema uma ou duas vezes na época eu não tinha TV a cabo, assistia aos telejornais tradicionais e a filmes Outro ponto que me ajudava bastante era ir ao cinema e assistir à TV. Como

"A simplicidade é o último grau de sofisticação". (Leonardo da Vinci)

Lembre-se de que você tem um encontro marcado com determinado assunto. A seguir, poste a **sugestão** de planilha para que você possa adequar ao seu dia e ao seu estilo de vida. Não deixe de adequá-la a sua rotina e ao seu estilo de vida. E por fim, antes de elaborar a sua rotina, leia a frase:

Jamais vá para a cama sem saber que matéria e assunto você deve estudar no dia seguinte!

Para tentar ser realista, eu fiz apenas duas sugestões de planilhas. Além disso, na tentativa de ficar mais organizado, foram sugeridas planilhas diferentes: para quem se dedica exclusivamente aos estudos e para quem tem que dividir o tempo entre trabalho e estudos. Lembre-se sempre:

A planilha de estudos serve para que você não fique distante de algumas matérias por muitos dias, ou gaste tempo pensando em qual matéria deve ser estudada. E outro ponto importantíssimo: planilhas complexas, com muitos detalhes, mais atrapalham do que ajudam. Vejo alguns professores e autores com planilhas tão mirabolantes, baseados em estudos complexos, que colocá-la em prática se torna uma tarefa mais árdua do que o próprio estudo em si.

Não podem ser instrumentos de escravidão e tortura psíquica. ser utilizadas como norte e direção à nossa rotina, para que não percamos tempo. flexíveis, temos nossos problemas externos e internos, e essas planilhas devem os estudos, pontualmente, às 8h e terminar às 11h, e assim por diante. Somos bem estar consciente que não somos máquinas ou robôs programados para iniciar

Tão importante quanto fazer essa organização e delimitação do tempo é também estar consciente que não somos máquinas ou robôs programados para iniciar sua preparação. Saber o que vai estudar durante a semana ou, ainda, nos fins de semana é imprescindível.

As planilhas e a organização dos estudos são ferramentas indispensáveis para "Com organização e tempo, acha-se o segredo de fazer tudo e bem feito." (Pitágoras)

2.2. Planilha e organização de estudos

Depois dessa experiência traumática, admiro as pessoas que afirmam que conseguem estudar 8 horas líquidas diárias. Eu, definitivamente, não consigo. para me recuperar.

cama. Acabou com as minhas estruturas física e psíquica. Perdi a semana seguinte estudo efetivo, elaborando sentença. No fim da primeira semana, fiquei doente. De dava tempo) e outra na parte da tarde (ou à noite). Portanto, 8 horas diárias de disso, colocava o cronômetro e fazia 2 sentenças, uma na parte da manhã (quando ção da prova, nessa fase, é de 4 horas. Resolvi fazer 2 simulados por dia. Diante me preparando com muita determinação para a sentença (prova prática). A dura- Certa vez, durante a 3ª fase do concurso da Magistratura do Trabalho, estava

2.2.1. Planilha – Dedicção exclusiva aos estudos

| DEDICAÇÃO EXCLUSIVA AOS ESTUDOS (O IDEAL SERIA ESTUDAR, NO MÍNIMO, 6 HORAS POR DIA) | | | | | | |
|--|--|-------------------------------------|--|--------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| 1 | SEGUNDA | TERÇA | QUARTA | QUINTA | SEXTA | SÁBADO |
| 8H ÀS 11H | Direito Constitucional (3 horas) | Direito Administrativo (3 horas) | Direito Individual e Coletivo do Trabalho (3 horas) | Português (3 horas) | Processo do Trabalho (3 horas) | Processo Civil (3 horas) |
| 11H ÀS 13H | Almoço e descanso (2 horas) | | | | | |
| 13H ÀS 16H | Regimento Interno / ou outra matéria específica do edital (3 horas) | Curso Preparatório (3 horas) | Regimento Interno / ou outra matéria específica do edital (3 horas) | Raciocínio lógico (3 horas) | Direito Civil (3 horas) | Português (3 horas) |
| 16H ÀS 18H | Academia ou TV (2 horas) | | | | | |
| 18H ÀS 20H | Revisação TRI (resolver o máximo de questões de concursos) (1 a 2 horas) | Revisação TRI (1 a 2 horas) | Revisação TRI (1 a 2 horas) | Revisação TRI (1 a 2 horas) | Revisação TRI (1 a 2 horas) | Revisação TRI (1 a 2 horas) |
| dia livre | | | | | | |

Obs. 1: Os estudos devem ser encorajados como trabalho, ou seja, em turnos fixos. Ideal é tentar, sempre, manter a rotina diária.

Obs. 2: Não deixe de praticar, pelo menos duas vezes por semana, alguma atividade física. Essa tática evitará problemas físicos e psíquicos.

Obs. 3: A desconexão, em 1 dia por semana, é muito interessante. Caso resolva estudar, pegue uma matéria com que tenha mais afinidade ou aquela que não pôde se dedicar durante a semana.

Obs. 4: Lembre-se de que você trabalha com a mente. Portanto, descanso/sono/TV são tão importantes quanto o estudo. Descanso não pode ser encarado, por você e muito menos por outras pessoas, como preguiça!

Obs. 5: Faça a sua planilha e deixe em um local sempre visível para poder verificar se está mesmo sendo cumprido ou se precisa de ajustes. Repito, a melhor de todas as planilhas é aquela fácil de ser executada.

Obs. 6: Curso mais indicado para TRI: O melhor curso de Direito e Processo do Trabalho: Analista Judiciário Avançado – CERS on-line.

Obs. 7: Livros específicos ao TRI – Coleção Tribunais – Ed. Juspodivm. Link: <http://www.editorajuspodivm.com.br/categorias/colecao-tribunais/44>

Obs. 8: O melhor livro de português para TRI: Questões comentadas de Português para Analista e Técnico – 3ª ed./2015 – Editora Juspodivm.

Obs. 9: O Revisação TRI é, sem dúvida, a melhor ferramenta para o seu TRI.

Obs. 10: Atividades do dia a dia, aquelas de “pessoas normais”, como consulta médica, ir ao banco, dentista etc., devem ser encaradas sem desespero ou estresse. Deixar de fazê-las poderá gerar problemas muito maiores.

Obs. 11: Os períodos de almoço e descanso você poderá utilizar para as atividades pessoais – levar filho à escola, ir ao banco etc.

2.3: Dedicção às matérias do concurso para Analista do TRT e as bancas examinadoras (CESPE e FCC)

Uma dúvida muito frequente é definir a que matérias o candidato deve se dedicar, em razão das constantes alterações do edital de Analista do TRT. Atualmente, existem 24 Tribunais Regionais do Trabalho e, portanto, não há uma padronização na escolha das bancas examinadoras. A FCC e a CESPE são frequentemente escolhidas pelos tribunais para a realização das provas e apresentam considerável diferença nas matérias e na maneira como formulam as questões da prova. É válido destacar, ainda, que existem diferenças com relação a concursos da mesma banca como é o caso do concurso de 2015 do TRT da 3ª Região, realizado pela FCC, que não exigiu a disciplina de Raciocínio Lógico. Por sua vez, o concurso do TRT da 2ª Região de 2014, organizado pela mesma banca, exigiu essa matéria.

Diante disso, paira a dúvida, quando ainda não há o edital divulgado: a que matérias se deve dedicar? Não há uma resposta certa sobre esse ponto, mas penso que o candidato terá menos chance de errar na preparação daquelas matérias exigidas tradicionalmente. Se já estiver fluente nas principais matérias, ao se publicar o novo edital, o candidato terá condições de partir para o estudo dos temas inesperados, como foi Regimento Interno no último concurso do TRT-MG. Portanto, a dica é: concentre-se bem e faça um bom alicerce nas matérias a seguir, que sempre foram exigidas, seja FCC, seja CESPE, nos concursos de Analista do TRT:

Matérias comuns aos Concursos CESPE e FCC

- Língua portuguesa
- Raciocínio lógico
- Direito Constitucional
- Direito Administrativo
- Direito do Trabalho
- Processo do Trabalho
- Direito Civil
- Processo Civil

Obs. As matérias ligadas à Redação e às questões dissertativas têm sido exigidas. Portanto, ler jornais e livros de atualidades, e ainda, redigir sobre temas atuais e tradicionais das matérias acima, deve se tornar um hábito.

2.4. Técnica de estudar em grupo – funcional?

Penso que o estudante deve ser, em primeiro lugar, um bom observador de si mesmo. Há regras clássicas e infalíveis, ditas pelos “especialistas de concurso”, que podem não servir em nada para você.

Esse sim é um grupo de estudos em que acredito e que funcionou muito para mim. Quando fomos aprovados para o exame oral do MPT, formamos um grupo no Yahoo: MPTAprovados.12.Concurso.2006.

2.5. Grupo de estudo virtual para troca de materiais e questionamentos nas últimas fases do concurso

- **Local das reuniões:** deve ser próximo ao seu, para que não perca tempo com trânsito etc.
- **Método 2:** selecionar um membro do grupo para expor a matéria. Todos devem estudá-la antes da reunião e elaborar perguntas sobre o tema proposto.
- **Método:** selecionar o assunto (no máximo dois) com antecedência.
- **Participantes:** grupo deve ser homogêneo – pessoas com o mesmo nível de estudos.
- **Periodicidade:** reuniões, no máximo, uma vez por semana.

Hoje, com um pouco mais de experiência, para que o grupo de estudos dê certo, acho imprescindível:

Se você iniciar estudo em grupo e não estiver satisfeito com o seu desempenho, não hesite em abandonar as reuniões. Devemos valorizar o nosso tempo de estudos. Ficar preocupado em não magoar as pessoas do grupo, em razão da sua ausência, é um sentimento que você não pode ter. Use uma desculpa, ou melhor, seja sincero e pronto.

Penso que o estudo voltado para as primeiras fases (provas objetivas) é, na maioria dos casos, um ato solitário.

Para mim, o estudo em grupo, na maior parte das vezes em que tentei, não funcionou. Gosto muito de falar e acabava perdendo tempo de estudos nos grupos, com assuntos alheios às provas. Acabava me boicotando, porque é bem melhor bater papo que estudar. Aliás, vários assuntos abordados nesses grupos eu já tinha estudado sozinho. Enfim, para mim, estudo em grupo era uma perda de tempo. Apenas uma única vez achei interessante estudar em grupo. Um juiz do Trabalho de Ribeirão Preto-SP selecionou os cinco melhores alunos do curso. Ele era o responsável e administrador desse grupo de estudos. Reuniamo-nos uma vez por semana, às quintas-feiras, durante 2 horas. Decidíamos qual o tema específico sobre o qual íamos conversar, por exemplo, tutela antecipada ou, ainda, direito das obrigações. Havia sempre um dos membros que era escolhido para expor a matéria. E, em seguida, sabatinado sobre o tema. Após alguns meses, o grupo foi perdendo força, o administrador do grupo começou a faltar, os colegas, a chegar atrasados, enfim, durou pouco tempo o estudo com qualidade.

Trocamos informações sobre a banca, materiais de estudo, dúvidas sobre as disciplinas exigidas no oral, além, é claro, de poder compartilhar nossas angústias e aflições pré-prova. Foi fantástico! Na posse, já era amigo de todos os novos procuradores e procuradoras do Trabalho, graças ao grupo formado.

Hoje vejo meus alunos aprovados nas últimas fases dos mais variados cursos da Magistratura e do MP, fazendo esses mesmos grupos no Facebook e, principalmente, no WhatsApp. Acho a iniciativa muito interessante.

Importante destacar que esses grupos específicos são formados por pessoas que estão no mesmo nível de estudos e querem exatamente a mesma coisa. Por isso, têm muita chance de dar certo.

Lembre-se de que não há concorrentes nessas últimas fases, portanto comparelhar materiais e informações só vai ajudá-lo e aos demais. Se você for o administrador, exclua os participantes que apenas sugam informações. Pessoas que não contribuem para o conhecimento em comum dos candidatos estão no lugar errado.

As redes sociais revolucionaram nossa comunicação. Ficamos mais perto daquelas pessoas que moram longe, como os colegas da época do colegial, da faculdade, familiares etc. Ao mesmo tempo, ficamos mais longe, isolados, das pessoas que estão próximas – filhos, marido, pais etc. Enfim... Há um lado positivo e outro negativo em utilizar o WhatsApp, Facebook, Twitter, Instagram etc. Mas um ponto é inegável: todos nós gostamos de frequentá-las e, muitas vezes, nos tornamos seus reféns.

Durante a preparação para o concurso, todo tempo de estudo é importante. Portanto, o ideal é reservar um horário na sua planilha para navegar, sem culpa. Melhor ainda seria navegar em páginas que possam ajudá-lo a agregar conhecimento, como de dicas dos professores ou aquelas de órgãos públicos etc. Há conteúdos interessantes no Facebook que servem como boas ferramentas de estudo. Dentre elas, indico, por exemplo, a página de carreiras, trabalhistas, em que postamos dicas diárias de Direito e Processo do Trabalho e, ainda, o grupo da magistratura e MP,² cujo conteúdo é postado durante todo o tempo pelos quase 30.000 membros.

Há um aplicativo que considero muito interessante para quem está estudando. Chama-se Periscope. Consiste em um aplicativo de transmissões gratuitas de vídeo ao vivo feitos para celulares. Essas transmissões ficam, ainda, disponíveis por um período de 24 horas. Vários professores do CERS on-line e de outros cursos

1. Carreiras trabalhistas no Facebook: <https://www.facebook.com/carreirastrabalhistascomElissonHenrique/>

2. Link do grupo Magistratura e MP: <https://www.facebook.com/groups/MAGISTRATURAEEMP/>

Alguns alunos alegam que só conseguem assistir às aulas se forem presenciais. Sem dúvida, a aula com o professor ao vivo é bem mais dinâmica, facilita o aprendizado e proporciona um contato direto com aquele profissional, para tirar dúvidas e trocar informações.

Os cursos presenciais já foram muito fortes na década de 1990 até por volta de 2005. Hoje esses cursos são raros e estão restritos às grandes cidades e capitais dos estados. Com o surgimento do ensino a distância (telepresenciais e on-line) os cursos presenciais foram diminuindo e em pouco tempo acredito que serão totalmente extintos, exceto cursos regionalizados ou, ainda, de especialização.

2.6.1. Cursos presenciais

Por fim, cito adiante alguns cursos para tentar deixar o livro mais útil aos leitores. Para evitar que gaste dinheiro e tempo à toa.

A seguir, indico os pontos positivos e negativos dos cursos presenciais e a distância. Ressalta-se, entretanto, que em todos os cursos terão professores que vão gostar e outros nem tanto. Isso é totalmente natural. Por isso, o melhor é escolher cursos já consolidados no mercado, com experiência em concursos, para evitar que gaste dinheiro e tempo à toa.

Hoje há uma infinidade de cursos para concursos públicos. Essa oferta de aulas e materiais, por um lado facilitou muito a vida de quem presta concursos, por outro, a concorrência aumentou de forma significativa, pois o ensino com qualidade, felizmente, tornou-se mais democrático.

Frequentar um curso é imprescindível, sobretudo no início da preparação. A base feita durante a graduação ajuda, mas é insuficiente para enfrentar os cursos de Analista do TRT. Portanto, faça uma pesquisa dos melhores cursos da sua cidade, se existir cursos presenciais, ou ainda, os melhores cursos do País, se preferir frequentar cursos on-line e telepresenciais.

2.6. Cursos preparatórios

Em resumo, utilize as redes sociais e os aplicativos disponíveis para otimizar seus estudos e, claro, como ninguém é de ferro, navegar e curtir os prazeres da internet, sempre lembrando que esse tempo deve ser reservado para que possa aproveitar, sem culpa, o momento de distração.

Deixo, ainda, a indicação de outro aplicativo, chamado Aprovado. Ele também pode ser baixado, gratuitamente, no seu celular. Serve para organizar os estudos e melhorar o desempenho, pois conta as suas horas líquidas de estudo. Com ele você saberá ao final do dia quanto tempo realmente estudou.

postam vídeos diários sobre as novidades legislativas, da doutrina e da jurisprudência. Eu posto vídeos de 5 a 10 minutos sobre o assunto que estudei ou escrevi durante o dia. Muito interessante para se manter atualizado. Além, é claro, de ser uma ferramenta acessível, de fácil manuseio e gratuita.

O ponto negativo é que nem sempre o cursinho consegue contratar os melhores profissionais do mercado. A estrutura é bem menor, o que pode comprometer a qualidade. Aliás, o tempo de deslocamento, além do gasto de dinheiro com gasolina, pagamento do "fanelinha" ou estacionamento, desgaste do carro etc. são pontos que devem ser ponderados para frequentar o curso presencial. Se levar, por exemplo, 30 minutos de percurso na ida e 30 no retorno casa-cursinho, no fim de um mês você terá gasto por volta de 28 horas. Esse período é muito valioso para seus estudos. Isso sem contar nos diversos intervalos dados entre as aulas, conversas com colegas de sala etc.

Portanto, se o curso presencial não proporcionar um aprendizado fantástico, não vale a pena, na minha opinião.

2.6.2. Cursos telepresenciais e os novos cursos on-line

Os cursos **telepresenciais** revolucionaram o ensino a distância. O LFG, quando o professor Luiz Flávio Gomes estava à frente da instituição, transformou a modo como o estudo para concursos era feito no País. Os alunos que moravam em cidades do interior passaram a ter acesso a ensino de qualidade e aos melhores professores e autores do País.

As aulas desses cursinhos são transmitidas ao vivo. O professor está num estúdio na capital e os alunos assistem a essa aula em tempo real nas diversas salas, espalhadas pelo País. As perguntas dos alunos são respondidas no fim da aula. Os dois pontos positivos desses cursos são, sem dúvida, o dinamismo dessa transmissão ao vivo e os excelentes profissionais. Aliás, para quem tem filhos ou não consegue estudar em casa, o horário marcado das aulas possibilita um compromisso diário, além de esses cursos possuírem uma área de estudo para os alunos. Dentre os melhores cursos telepresenciais do País, destaco o Damásio e o LFG. Há muitos outros, mas penso que nesses dois cursos o aluno já encontrará uma estrutura bem consolidada de bons professores e materiais. Fiz parte, por alguns anos, da estrutura do LFG, lecionava Direito do Trabalho em todas as turmas. Já foi o maior e melhor curso do País. Hoje perdeu um pouco do vigor e da excelência, na minha opinião.

O ponto negativo desses telepresenciais é exatamente a perda de tempo com o deslocamento até o estúdio. Hoje o trânsito, inclusive em cidades de grande ou médio porte, é uma realidade, além do gasto com combustível etc. Lembra-se de que seu tempo é muito precioso.

Houve uma drástica diminuição no número de cursos telepresenciais. Penso que, nos próximos anos, sobreviverão poucos cursinhos desse estilo, em razão do surgimento das aulas on-line.

Os cursos **on-line** surgiram há pouco tempo. Logo, tornaram-se uma febre entre os estudantes. Nesses cursinhos, o aluno assiste às aulas com excelentes professores no conforto de sua casa ou escritório. Como não há deslocamento ou gasto com

3. O **EVP** – Eu Vou Passar – tem uma política social muito interessante. Paga-se por volta de R\$ 40,00 mensais, e o candidato tem acesso a todas as aulas de todas as matérias do curso. (www.euvoupassar.com.br)

- 5) **Processo do Trabalho para os concursos de Analista do TRT e MPU.** Editora Juspodivm. Autor: Elisson Mlessa – Coleção Tribunais.
 - 4) **Questões comentadas de Português para Analista e Técnico** – Editora Juspodivm. Autora: Duda Nogueira – Coleção Tribunais.
 - 3) **Português para os concursos de Técnico e Analista.** Editora Juspodivm. Autor: Ricardo do Amaral Erse.
 - 2) **Língua Portuguesa para Concursos.** Editora Juspodivm. Autora: Duda Nogueira. Superiores).
 - jurisprudência (Súmulas e Orientações Jurisprudenciais dos Tribunais
 - teoria na forma de dicas;
 - questões comentadas item a item;
 - Sucesso desde o lançamento, há três anos. O livro é completo:
 - 1) **Revisação TRT.** Editora Juspodivm. Possui todas as matérias dos últimos editais. Uma ferramenta indispensável para seu concurso de Analista do TRT.
- A seguir indico um pacote básico que eu estudaria, caso fosse candidato ao concurso para Analista do TRT:

3. BIBLIOGRAFIA BÁSICA PARA O CONCURSO DE ANALISTA DO TRT

próprio cursinho.

ta fazer uma boa pesquisa e assistir a algumas aulas gratuitas no youtube ou no populares?. Enfim, todos eles podem também ajudar bastante os candidatos. Bas-concursos da área federal e outros, também com ótima qualidade, a preços mais

Há muitos outros bons cursos on-line pelo País, alguns especializados em

Indico-o sempre aos meus alunos e leitores.

sério e comprometido com os alunos. Investe nos professores e em tecnologia. apenas. O maior curso nesse seguimento é o **CERS on-line**. Acho um curso muito do estudar Direito Administrativo, pode-se adquirir uma "isolada" dessa matéria-matéria que o candidato esteja com dificuldades. Por exemplo, se estiver precisando

Outro ponto que acho fantástico nos cursos on-line é assistir a determinada o mercado de cursos em pouquíssimo tempo.

os cursos on-line revolucionaram o ensino a distância e devem dominar totalmente no laptop e continuar a assistir a ela. Pode ver a mesma aula várias vezes. Enfim, algo fantástico, pois o aluno tem a chance de parar a aula, anotar no caderno ou transporte, as aulas saem por preços bem mais atrativos. O ganho com tempo é

- 6) **Direito Constitucional para os concursos de Técnico e Analista.** Editora Juspodivm – Autor: Paulo Lépore – Coleção Tribunais.
- 7) **Direito Administrativo para os concursos de Analista.** Editora Juspodivm – Autor: Leandro Bortoleto – Coleção Tribunais.
- 8) **Direito Civil para os concursos de Técnico e Analista.** Editora Juspodivm – Autor: Vitor Bonini Tonello – Coleção Tribunais.
- 9) **Processo Civil para os concursos de Analista.** Editora Juspodivm – Autores: Fernando da Fonseca Gajardoni e Camillo Zufelato.

4. MOMENTO EM QUE O ESTUDANTE DECIDE DESISTIR DO CONCURSO

“Não deixe o barulho da opinião dos outros abafar sua voz interior. Eles de alguma forma já sabem o que você realmente quer se tornar. Tudo o mais é secundário.” (Steve Jobs)

A ideia de desistir é algo que ronda a cabeça de todos nós que prestamos concursos. É óbvio que essa ideia vem com mais força em momentos de dificuldades e de reprovações. No meu caso, tinha o grande sonho de ser juiz, e, ainda, como tenho um perfil metódico e compulsivo, adaptei-me bem à rotina pesada dos estudos e ao pensamento fixo na aprovação. Aliás, não me via advogando e nem gostaria de me manter financeiramente como professor ou ajudando meu pai na fazenda. Portanto, a minha única saída era ser aprovado num concurso. Ocorre que temos que tomar decisões ainda muito jovens e imaturos. Logo, é possível que decidamos estudar para concursos influenciados por alguns amigos da faculdade ou até mesmo pensando apenas no salário e na estabilidade proporcionados pelo cargo público.

Assim como demais decisões que tomamos na vida, como o curso da faculdade, de, namoro ou casamento, comprar um carro ou um apartamento, determinado emprego etc., não vejo nenhum problema em mudar ou alterar drasticamente uma determinada decisão e seguir em outra totalmente diversa. Assim é o ser humano. Algo em constante mudança.

Durante a trajetória rumo à aprovação, alguns imprevistos naturais da vida podem ocorrer e mudar totalmente os planos traçados anteriormente. Uma morte trágica na família ou ainda doenças inesperadas no estudante ou em alguém próximo também podem, infelizmente, interferir nessa trajetória. Não há nada que possa ser feito contra esses fatores extraordinários da natureza humana.

É comum ver candidatos totalmente insatisfeitos e angustiados com a atual situação e com o futuro que os espera. O serviço público é, inevitavelmente, burocrático e muitas vezes com uma rotina magante. Portanto, é natural que algumas

pessoas não se adaptem ao perfil de candidatos (com rotina estática de estudos) ou, ainda, não se veja como auditores fiscais – com várias limitações na vida.

Ao decidir abandonar o estudo para concursos, saiba que algumas pessoas vão lhe cobrar “explicações”. Lembre-se de que não há nenhum fracasso ou derrota em mudar os rumos da sua vida. E mais, a vida é sua, portanto quem vai vivê-la é você e não as outras pessoas. Não tome decisões pensando no que as pessoas vão pensar ou achar de você, pois não poderá mudar o que elas pensam. Aliás, quem vive na cabeça dos outros é piolho.

Por fim, é importante que se registre que o tempo de estudos jamais será perdido. Aliás, esse é um tempo precioso que você levará para o resto da vida. Será um grande diferencial na sua estrutura profissional.

Resalto que tenho um amigo que, após quatro anos de estudos, decidiu, por motivos pessoais, dedicar-se à advocacia. Após algum tempo, especializou-se em tributário. Hoje é um advogado extremamente bem-sucedido no interior de São Paulo e ganha muito melhor do que Analistas do TRT, Auditores Fiscais, Juizes e membros do MP. É uma pessoa realizada e feliz. Outro exemplo que vejo, nesse contexto, é o de um ex-colega de cursinho que hoje atua na mesma região que a minha. Em razão da sólida base teórica, adquirida durante a preparação para concursos, é um dos jovens advogados trabalhistas mais respeitados entre seus pares.

Em resumo, enquanto estiver estudando, mergulhe intensamente nessa escolha. Aproveite cada momento para aprender e se dedicar, isso será marcante na sua vida profissional. Se após um determinado tempo e bastante reflexão sentir que concurso e serviço público não se encaixam no seu estilo de vida, tenha coragem de mudar e assumir uma nova direção. Repito, não há nada de fracasso ou vergonha em mudarmos algumas decisões.

Os melhores professores e advogados que conheço são aqueles que tiveram condições de formar uma base **teórica** sólida.

Espero que essas poucas palavras o tenham ajudado de algum modo. Essas técnicas, pensamentos e reflexões sempre estiveram dentro de mim. Agora, tive a oportunidade de dividir com você. Boa sorte, bons estudos e seja feliz!

“Qualquer caminho é apenas um caminho... e não constitui insulto algum – para si mesmo ou para os outros – abandoná-lo quando assim ordena o seu coração. Olhe cada caminho com cuidado e atenção. Tente-o tantas vezes quantas julgar necessárias... Então, faça a si mesmo, e apenas a si mesmo, uma pergunta: possui esse caminho um coração? Em caso afirmativo, o caminho é bom. Caso contrário, esse caminho não possui importância alguma.” (Carlos Castañeda)

4. CASTAÑEDA, Carlos. Os ensinamentos de Don Juan. Citado no livro: de CAPRA, Fritjof. *O tao da física: uma análise dos paralelos entre física moderna e o misticismo oriental*. 2. ed. São Paulo: Cultrix, 2013.

A REFORMA TRABALHISTA

CAPÍTULO I

1. HISTÓRICO

Diante da importância do tema que proporcionou a maior e mais profunda alteração da legislação desde a criação da CLT em 1943, decidiu-se por trazer um novo capítulo sobre a Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017.

A Reforma Trabalhista tem impacto em todo o ordenamento jurídico trabalhista, uma vez que regulamenta diversos institutos jurídicos e apresenta as tendências legislativas em relação a esse ramo do Direito. Algumas alterações atingiram até a própria estrutura do Direito do Trabalho, como a ampliação significativa de acordos individuais e a grande possibilidade de negociação coletiva.

A princípio, foi apresentado pelo então Presidente da República o Projeto de Lei de nº 6.787 de 23/12/2016. Esse Projeto se tratava, em verdade, de uma mini-reforma trabalhista, já que propunha a alteração de poucos artigos da CLT (quase 10 artigos), assim como alterava a Lei nº 6.019/1974, que versa sobre o trabalho temporário e a terceirização de serviços.

Sumário • 1. Histórico • 2. Valoração do negociado e impactos no Direito e Processo Do Trabalho • 3. Reforma trabalhista e Direito Intertemporal • 4. Exercícios para memorização • A reforma trabalhista • 4.1. Grupo Econômico • 4.2. Tempo à disposição • 4.3. Integração do direito do trabalho • 4.4. Sócio Retirante • 4.5. Prescrição • 4.5.1. Prescrição Intercorrente • 4.6. Multa por ausência de registro • 4.7. Multa por informações incompletas no registro de empregados • 4.8. Horas in itinere • 4.9. Regime de tempo parcial • 4.10. Compensação de jornada e banco de horas • 4.11. Jornada 12x36 • 4.12. Exigências legais da compensação e prestação de horas extras habituais • 4.13. Horas suplementares em atividades insalubres • 4.14. Prorrogação de jornada de trabalho por necessidade imperiosa • 4.15. Empregados não submetidos à limitação de jornada • 4.16. Intervalo intrajornada • 4.17. Teletrabalho • 4.18. Fracionamento das férias individuais • 4.19. Dano extrapatrimonial • 4.20. Afastamento da gestante e da lactante de atividades insalubres • 4.21. Intervalos para amamentação • 4.22. Trabalho autônomo • 4.23. Nova modalidade de contrato de trabalho: trabalho intermitente • 4.24. Emprego hipersuficiente • 4.25. Sucessão trabalhista • 4.26. Regulamentação do trabalho intermitente • 4.27. Uniformes • 4.28. Salário e remuneração • 4.29. Salário in natura • 4.30. Equiparação salarial • 4.31. Reversão e gratificação de função • 4.32. Obrigações decorrentes do término do contrato de trabalho • 4.33. Dispensa em massa • 4.34. Plano de demissão voluntária • 4.35. Dispensa por justa causa • 4.36. Distrato • 4.37. Arbitragem individual • 4.38. Quitação anual de obrigações trabalhistas • 4.39. Da representação dos empregados • 4.40. Facultatividade da contribuição sindical • 4.41. Valorização do negociado • 4.42. Limites ao negociado • 4.43. Utilidade das normas coletivas • 4.44. Prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva de trabalho • 4.45. Reajuste das multas administrativas • 4.46. Terceirização da atividade-fim • 4.47. Condições de trabalho e salário equivalentes • 4.48. Quarentena da empresa de prestação de serviços a terceiros • 4.49. Quarentena do empregado terceirizado • 4.50. Saque do FGTS.

Em 26/04/2017, entretanto, o PL nº 6.787/2016 foi aprovado pela Câmara dos Deputados com muitas alterações (quase 100 artigos) em relação ao projeto original apresentado pelo Poder Executivo, modificando, acrescentando ou revogando diversos artigos da CLT e de legislações esparsas como a Lei do FGTS, a Lei nº 6.019/1974 e a Lei nº 8.212/1991.

Após a aprovação pela Câmara dos Deputados, o Projeto de Reforma Trabalhista foi enviado ao Senado Federal para apreciação e aprovação, passando a ser denominado PLC nº 38/2017. Com tramitação acelerada e fruto de calorosos debates entre parlamentares, o Projeto em questão não contou com apoio popular, sendo, mesmo assim, votado em regime de urgência. Após votação tumultuada no Senado, em 11/07/2017, o Projeto foi aprovado com 50 votos a favor e apenas 26 contra, recebendo sanção sem vetos pelo Presidente da República no dia 13/07/2017.

Com isso, foi promulgada a Lei nº 13.467/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, sob o argumento de adequar a legislação às novas relações de trabalho. A publicação da legislação no Diário Oficial ocorreu no dia 14/07/2017. Entretanto, foi estabelecida vacatio legis para a Reforma Trabalhista, que somente entrou em vigor depois de decorridos 120 dias de sua publicação oficial (art. 6º, Lei nº 13.467/2017), em 11/11/2017.

Ressalta-se que a Reforma Trabalhista não modificou nenhum dispositivo da Lei dos Domésticos – LC nº 150/2015. Entretanto, haverá impactos indiretos da Lei nº 13.467/2017 à regulamentação dos direitos dos empregados domésticos, pois o art. 19 da LC nº 150/2015 estabelece a aplicação subsidiária da CLT naquilo que for compatível com as peculiaridades dessa relação de emprego.

2. VALORIZAÇÃO DO NEGOCIADO E IMPACTOS NO DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

O mote da Reforma Trabalhista consistiu na valorização dos instrumentos coletivos de trabalho. Em diversas hipóteses por ela previstas, verifica-se a preva-lência do negociado sobre o legislado, o que assegura maior poder de negociação e representação dos trabalhadores pelos sindicatos. Além disso, houve também ampliação significativa da flexibilidade trabalhista no âmbito individual, através de novas hipóteses de acordos entre empregado e empregador, podendo-se negociar livremente. Nesse sentido, segue quadro com essas hipóteses trazidas pela nova legislação:

1. A consulta popular realizada pelo Senado constatou que 172.163 pessoas eram contra a Reforma Trabalhista. Disponível em: <http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>, e 16.789, a favor. Acesso em: 16/07/2017.
2. Ademais, recentemente (14/11/2017), foi editada a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Optamos por apresentar em caderno anexo as modificações trazidas pela medida provisória, pois, até o fechamento desta edição, a MP nº 808/2017 não havia sido convertida em lei pelo Congresso Nacional.

Hipóteses de acordo individual entre empregado e empregador previstas na Reforma Trabalhista

- 1) Compensação de jornada (art. 59, § 6º, CLT)
- 2) Banco de horas semestral (art. 59, § 5º, CLT)
- 3) Jornada 12 x 36 (art. 59-A, CLT)
- 4) Alteração do regime presencial para o teletrabalho (art. 75-C, § 1º, CLT)
- 5) Compra e manutenção de equipamentos necessários ao teletrabalho (art. 75-D, CLT)
- 6) Fracionamento das férias (art. 134, § 1º, CLT)
- 7) Intervalo para amamentação (art. 396, CLT)
- 8) Emprego “hipersuficiente” (arts. 444, parágrafo único, e 611-A da CLT)
- 9) Forma de pagamento das verbas rescisórias (art. 477, § 4º, I, da CLT)
- 10) Eficácia liberatória no Plano de Demissão Voluntária (art. 477-B, parte final, CLT)
- 11) Distrato (art. 484-A, CLT)
- 12) Celebração da cláusula compromissória de arbitragem (art. 507-A, CLT)
- 13) Quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B, CLT)

A Reforma alterou diversos dispositivos da CLT e restringiu a atuação da Justiça do Trabalho, e tem como principais pontos no Direito do Trabalho:

- Fim da contribuição sindical obrigatoria;
- Reajustes das multas administrativas;
- Prevalência do negociado sobre o legislado;
- Alteração no conceito de grupo econômico;
- Regulamentação do teletrabalho e sua exclusão do tópico duração do trabalho;
- Inclusão do trabalho intermitente;
- Responsabilidade do sócio retirante;
- Fim da previsão de horas *in itinere*;
- Fim da ultratividade em instrumentos coletivos;
- Permissão do trabalho da empregada grávida ou lactante em locais insalubres, desde que haja atestado médico permitindo;
- Permissão de fracionamento de férias em 3 períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 dias corridos;
- Previsão de prescrição intercorrente;
- Alteração da disciplina do trabalho a tempo parcial, com possibilidade de prestação de horas extras, abono pecuniário de férias e férias regida pelo art. 130 da CLT;
- Banco de horas estipulado por acordo escrito, com compensação em seis meses;

- Regime de compensação de jornada por acordo individual, tácito ou escrito para compensação no mês;
 - Banco de horas semestral via acordo individual;
 - Acordo individual escrito para o regime 12 x 36;
 - Estabilidade dos representantes dos empregados nas empresas com mais de 200 empregados;
 - Previsão de que os danos morais serão regidos apenas pela CLT;
 - Tarifação do dano extrapatrimonial;
 - Empregado "hipersuficiente" que pode estipular as condições do contrato de trabalho previstas no art. 611-A da CLT, com preponderância aos instrumentos coletivos, no caso de portador de diploma superior com salário igual ou maior a duas vezes o teto da Previdência Social.
 - Trabalhador autônomo;
 - Uniformes no local de trabalho;
 - Quitação anual das verbas trabalhistas;
 - Distrato;
 - Possibilidade da dispensa em massa;
 - Regulamentação do PDV – Programa de Demissão Voluntária;
 - Prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva.
- No processo do trabalho, os seguintes temas são considerados os principais afetados pela Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista):
- Exigência de litisconsórcio nas ações individuais ou coletivas que tenham como objeto a anulação de cláusulas de instrumentos coletivos de trabalho;
 - Instituição de cláusula compromissória de arbitragem em determinados contratos individuais de trabalho;
 - Restrições à criação e alteração de súmulas e orientações jurisprudenciais do TST e dos TRTs;
 - Processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial;
 - Contagem dos prazos em dias úteis;
 - Limitação máxima do valor das custas processuais;
 - Requisitos para a concessão do benefício da justiça gratuita;
 - Condenação aos honorários periciais;
 - Condenação em honorários advocatícios por sucumbência;
 - Litigância de má-fé;

- Multa por falso testemunho;
- Procedimento da exceção de incompetência territorial;
- Ônus da prova;
- Requisitos da petição inicial trabalhista;
- Desistência da ação;
- Figura do preposto;

- Consequências do não comparecimento das partes em audiência;
- Possibilidade de apresentação de defesa escrita;
- Aplicação do incidente de desconconsideração da personalidade jurídica;
- Exceção das contribuições sociais;
- Restrição da execução *ex officio*;
- Momento e prazo para a impugnação da decisão de liquidação da sentença;
- Correção monetária dos créditos trabalhistas;
- Garantia da execução, com a possibilidade de apresentação de seguro-jarantia judicial;

- Imposição de requisitos específicos ao protesto, inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT);
- Garantia ou penhora nos embargos à execução;
- Aplicação da prescrição intercorrente;
- Prequestionamento do recurso de revista;
- Revogação do incidente de uniformização trabalhista;
- Transcendência no recurso de revista;
- Regras referentes ao depósito recursal.

Quanto aos novos dispositivos que versam sobre a negociação coletiva, é importante destacar que o próprio STF, desde 2015, já vinha se manifestando pela valorização do negociado sobre o legislado nos julgamentos acerca da supressão das horas *in itinere* e na previsão de eficácia liberatória geral do PDV.⁴ Cumpre destacar ainda que em 28 de agosto de 2017 foi distribuída a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.766 no Supremo Tribunal Federal, proposta pelo Procurador-Geral da República, referente às alterações provocadas pela Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista) nos artigos 790-B, caput e § 4º; 791-A, § 4º; e 844, §§ 2º e 3º, da CLT, referentes, respectivamente, à:

3. RE nº 895759/PE – Relator Min. Teori Zavascki – Data de julgamento: 12/09/2016.
4. RE nº 590415/SC – Relator Min. Roberto Barroso – Data de julgamento: 30/04/2015.

- a) autorização da utilização de créditos trabalhistas auferidos no processo ou em outro processo, pelo beneficiário da justiça gratuita, para pagamento dos honorários periciais (CLT, art. 790-B, § 4º);
- b) autorização da utilização de créditos trabalhistas auferidos no processo ou em outro processo, pelo beneficiário da justiça gratuita, para pagamento dos honorários advocatícios de sucumbência (CLT, art. 791-A, § 4º);
- c) a condenação do beneficiário da justiça gratuita ao pagamento de custas quando der causa ao arquivamento do processo pela ausência à audiência inaugural, condicionando a proposição de nova ação ao pagamento das custas do processo anterior (CLT, art. 844, §§ 2º e 3º).
- Ademais, as modificações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 causarão impactos em mais de 50 súmulas e orientações jurisprudenciais, que precisarão ser revistas ou canceladas pelo TST, como se verifica pelo quadro a seguir:

| SÚMULAS E OJS DO TST QUE SERÃO IMPACTADAS PELA REFORMA TRABALHISTA | ARTIGO DA REFORMA TRABALHISTA (FUNDAMENTO) |
|--|--|
| Súmula nº 6 do TST | Art. 461 da CLT |
| Súmula nº 51 do TST | Art. 611-A, VI, da CLT |
| Súmula nº 85 do TST | Arts. 59, 59-A e 59-B da CLT |
| Súmula nº 90 do TST | Art. 58, § 2º, da CLT |
| Súmula nº 101 do TST | Art. 457, §§ 1º e 2º, da CLT |
| Súmula nº 114 do TST | Art. 11-A da CLT |
| Súmula nº 115 do TST | Art. 457, § 1º, da CLT |
| Súmula nº 122 do TST | Art. 844, § 5º, da CLT |
| Súmula nº 127 do TST | Art. 461, § 2º, da CLT |
| Súmula nº 129 do TST | Art. 8º, § 2º, da CLT |
| Súmula nº 153 do TST | Art. 11-A, § 2º, da CLT |
| Súmula nº 202 do TST | Art. 611-A, VI, da CLT |
| Súmula nº 203 do TST | Art. 457, § 1º, da CLT |
| Súmula nº 219 do TST | Art. 791-A da CLT |
| Súmula nº 226 do TST | Art. 457, § 1º, da CLT |
| Súmula nº 241 do TST | Art. 457, § 2º, da CLT |
| Súmula nº 253 do TST | Art. 457, § 1º, da CLT |
| Súmula nº 268 do TST | Art. 11, § 3º, da CLT |
| Súmula nº 277 do TST | Art. 614, § 3º, da CLT |
| Súmula nº 294 do TST | Art. 11, § 2º, da CLT |
| Súmula nº 318 do TST | Art. 457, §§ 1º e 2º, da CLT |

| | |
|---|--|
| SÚMULAS E OIS DO TST QUE SERÃO IMPACTADAS PELA REFORMA TRABALHISTA | |
| Súmula nº 320 do TST | Art. 58, § 2º, da CLT |
| Súmula nº 329 do TST | Art. 791-A da CLT |
| Súmula nº 330 do TST | Arts. 477 e 507-B da CLT |
| Súmula nº 331 do TST | Arts. 4º-A, 4º-C, 5º-A, 5º-C e 5º-D da Lei nº 6.019/1974 |
| Súmula nº 338 do TST | Art. 611-A, X, da CLT |
| Súmula nº 354 do TST | Art. 611-A, IX, da CLT |
| Súmula nº 366 do TST | Art. 4º, § 2º, da CLT |
| Súmula nº 372 do TST | Art. 468, § 2º, da CLT |
| Súmula nº 377 do TST | Art. 843, § 3º, da CLT |
| Súmula nº 426 do TST | Art. 899, § 4º da CLT |
| Súmula nº 428 do TST | Art. 611-A, VIII, da CLT |
| Súmula nº 429 do TST | Art. 8º, § 2º, da CLT |
| Súmula nº 432 do TST | Arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT |
| Súmula nº 437 do TST | Arts. 71, § 4º, e 611-A, III, ambos da CLT |
| Súmula nº 440 do TST | Art. 8º, § 2º, da CLT |
| Súmula nº 443 do TST | Art. 8º, § 2º, da CLT |
| Súmula nº 444 do TST | Art. 59-A, da CLT |
| Súmula nº 457 do TST | Art. 790-B da CLT |
| OJ nº 14 da SDI-I do TST | Art. 477, § 6º, da CLT |
| OJ nº 235 da SD-I do TST | Art. 611-A, IX, da CLT |
| OJ nº 261 da SD-I do TST | Art. 448-A, da CLT |
| OJ nº 270 da SDI-I do TST | Art. 477-B da CLT |
| OJ nº 322 da SDI-I do TST | Art. 614, § 3º, da CLT |
| OJ nº 355 da SDI-I do TST | Art. 71, § 4º, da CLT |
| OJ nº 356 da SDI-I do TST | Art. 477-B da CLT |
| OJ nº 383 da SDI-I do TST | Art. 4º-C, § 1º, Lei nº 6.019/1974 |
| OJ nº 388 da SDI-I do TST | Art. 59-A da CLT |
| OJ nº 392 da SDI-I do TST | Art. 11, § 3º, da CLT |
| OJ nº 411 da SDI-I do TST | Art. 448-A da CLT |
| OJ nº 418 da SDI-I do TST | Art. 461, § 3º, da CLT |
| OJ nº 132 da SDI-II do TST | Art. 855-E da CLT |

Ressalta-se que buscamos analisar nesta 11ª edição as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista e seus possíveis reflexos nos diversos institutos do Direito do Trabalho, apontando inclusive as possíveis modificações na jurisprudência consolidada do TST. Essas alterações serão extremamente importantes para todos os que operam o Direito do Trabalho, sejam procuradores do trabalho, juízes, advogados, auditores-fiscais, professores, estudantes, além de, certamente, serem objeto dos próximos concursos na área trabalhista.

3. REFORMA TRABALHISTA E DIREITO INTERTEMPORAL

A Reforma Trabalhista modificou substancialmente o Direito do Trabalho, o que trará diversos impactos para as relações individuais e coletivas de trabalho. Um dos pontos mais polêmicos envolve a questão acerca do direito intertemporal, para se estabelecer as regras que deverão ser aplicadas para os contratos de trabalho extintos e em curso.

Importante destacar que, em regra, a norma trabalhista não retroage, respeitando-se, portanto, o princípio da irretroatividade das normas, previsto no art. 5º, XXXVI, CF/88. Portanto, todas as relações de trabalho extintas antes da entrada em vigor da nova lei, serão regidas pela legislação vigente na época dos fatos. Além disso, os direitos adquiridos antes da vigência da Lei nº 13.467/2017 devem ser respeitados e regidos com base na legislação anterior. Exemplo: Empregador suprimiu o intervalo intrajornada de seus empregados antes de 11/11/2017. Nesse caso, o empregado tem direito adquirido ao recebimento de todo o período referente ao intervalo e não apenas ao suprimido, cuja parcela terá natureza salarial. Lembra-se de que, com a Lei nº 13.467/2017, a supressão ou redução indevida do intervalo intrajornada assegura apenas o pagamento do período suprimido, cujos valores terão natureza indenizatória (art. 71, § 4º, CLT).

O maior ponto de discussão refere-se, no entanto, às normas aplicáveis aos contratos ainda vigentes. A Reforma Trabalhista entrará em vigor e as alterações promovidas terão aplicação imediata para todos os trabalhadores contratados após sua entrada em vigor. Portanto, a partir de 11/11/2017, todos os empregados contratados estarão sujeitos às novas regras da Lei nº 13.467/2017. Ocorre que é necessário estabelecer a situação dos empregados contratados antes da alteração legislativa nesse regime de trabalho. A nova lei será aplicada, também, a esses empregados, em razão da aplicação imediata das normas trabalhistas.

É importante destacar esses impactos causados e a origem do direito que estava sendo dado aos empregados:

1) Cláusula contratual: Se o direito é concedido por meio de cláusula inserida no contrato de trabalho, não é permitida a supressão de seu pagamento aos empregados que já o recebiam. Pela aplicação do princípio da condição mais benéfica e da inalterabilidade contratual lesiva ao trabalhador,

as cláusulas contratuais não podem ser alteradas para prejudicar o trabalhador, pois aderem ao contrato de forma permanente (art. 468 da CLT).

De acordo com o posicionamento de Homero Batista Mateus da Silva, com o qual concordamos, as normas que permitem a negociação direta entre o “empregado hipersuficiente” e seu empregador (art. 443, parágrafo único, CLT) e a possibilidade de estabelecimento de cláusula compromissória arbitral (art. 507-A, da CLT) são duas hipóteses de cláusulas contratuais que não podem ser aplicadas aos contratos vigentes.

Da mesma forma, o trabalho intermitente exige disciplina contratual diversa daquela prevista nos contratos por prazo indeterminado. Portanto, diante da impossibilidade de alteração lesiva ao trabalhador (art. 468 da CLT), não é possível a adoção do trabalho intermitente aos contratos vigentes. Ressalta-se que a dispensa de trabalhadores em contrato por prazo indeterminado e sua recontração como trabalhador intermitente pode configurar fraude⁵ (art. 9º, da CLT).

2) Instrumentos coletivos: Se determinado direito for concedido por meio de norma coletiva, integrará o contrato de trabalho pelo prazo de vigência da norma coletiva. Ressalta-se que, com a aprovação da Reforma Trabalhista, é vedada a ultratividade das normas coletivas, que perderão seus efeitos com o término de sua vigência, sempre limitado ao prazo máximo de 2 anos:

Art. 614, § 3º, da CLT: Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

3) Direitos decorrentes de lei: Se o direito é concedido ao empregado por força de lei, havendo alteração legislativa no direito, o direito passará a ser concedido de acordo com a nova previsão legal. Essa característica acompanha o contrato de trabalho diante de sua característica de trato sucessivo, cujas obrigações se renovam no tempo.

Sobre esse terceiro ponto, direitos decorrentes de lei, há duas possibilidades de interpretação dos novos dispositivos:

a) Cessação imediata do pagamento: por se tratar de direito que decorre exclusivamente da legislação e diante da característica de contrato por trato sucessivo, haverá cessação, imediata, de seu pagamento com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017. Exemplo: As horas *in itinere* não integram mais a jornada de trabalho. A partir de 11/11/2017, os valores referentes às horas *in itinere* prestadas não serão remunerados.

5. SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 200.

6. SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 200.

b) Aplicação analógica com os eletricitários: O TST estabeleceu interessante regra de transição para o cálculo do adicional de periculosidade dos eletricitários, que pode ser aplicada analogicamente aos demais dispositivos modificados pela Reforma Trabalhista. Esses trabalhadores, tradicionalmente, tiveram o adicional de periculosidade calculado sobre o salário + adicionais, por expressa previsão na revogada Lei nº 7.369/1985.

Tendo em vista que a energia elétrica passou a ser prevista como atividade perigosa no art. 193, I, da CLT, surgiu a discussão se deveria ou não incidir sobre o salário-base ou sobre o complexo salarial. De acordo com o art. 193, § 1º da CLT, o adicional de periculosidade de 30% é sobre o salário-base, ou seja, **o cálculo não leva em conta outros acréscimos:**

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.

Em 30/11/2016, o TST alterou a redação da Súmula nº 191 e cancelou a OJ nº 279 da SDI-I do TST⁸ acerca da base de cálculo do adicional de periculosidade aos eletricitários:

Súmula nº 191 do TST: Adicional de periculosidade. Incidência. Base de cálculo

I – O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais.

II – O adicional de periculosidade do empregado eletricitário, contratado sob a égide da Lei nº 7.369/1985, deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. Não é válida norma coletiva mediante a qual se determina a incidência do referido adicional sobre o salário básico.

III – A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente o contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT.

De acordo com a nova redação da Súmula nº 191 do TST, o adicional de periculosidade será calculado de forma distinta em relação aos empregados contratados antes e após a revogação da Lei nº 7.369/1985 da seguinte forma:

7. Art. 1º, Lei nº 7.369/1985 (REVOGADO): O empregado que exerce atividade no setor de energia elétrica, em condições de periculosidade, tem direito a uma remuneração adicional de trinta por cento sobre o salário que perceber.

8. Orientação Jurisprudencial nº 279 da SDI-I do TST (CANCELADA): O adicional de periculosidade dos eletricitários deverá ser calculado sobre o conjunto de parcelas de natureza salarial.

- 1) **Empregados contratados na vigência da Lei nº 7.369/1985:** o pagamento do adicional de periculosidade deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial (salário + acréscimos). Nesse caso, não é válida norma coletiva que restringe a incidência apenas ao salário básico;
- 2) **Empregados contratados após a inserção da energia elétrica como atividade perigosa no art. 193 da CLT (revogação da Lei nº 7.369/1985):** Nesse caso, o cálculo do adicional de periculosidade para os eletricitários é realizado sobre o salário-base, ou seja, o cálculo não leva em conta outros acréscimos. (art. 193, § 1º, CLT).

Por aplicação analógica, o mesmo raciocínio da Súmula nº 191 do TST, poderia ser entendido, por exemplo, às horas *in itinere*. Dessa forma, os trabalhadores contratados antes da alteração realizada pela Reforma Trabalhista, permanecem com a possibilidade de cômputo das horas de trajeto caso o trabalho esteja localizado em local de difícil acesso e o transporte seja fornecido pelo empregador, seguindo as regras que eram previstas na redação anterior do § 2º do art. 58 da CLT.

Ressalta-se da aplicação imediata da lei, as hipóteses que importaram em redução salarial. A Reforma Trabalhista alterou a natureza jurídica de diversas parcelas, como diárias para viagens, gratificações ajustadas, abonos, prêmios (art. 457, § 1º e 2º, da CLT) e também suprimiu o recebimento de gratificação de função aos empregados com mais de 10 anos de serviços (art. 468, § 2º, da CLT). Nesses casos, a alteração importa em violação do princípio da irredutibilidade salarial, pois as parcelas deixarão de ser integradas as demais parcelas, reduzindo o salário do empregado. Não poderão, portanto, serem aplicadas aos contratos vigentes⁹.

Ademais, entendemos que, na análise do direito intertemporal, deve ser res-
peitada a coisa julgada. Todas as ações já julgadas com base na legislação anterior à Reforma Trabalhista, não poderão ser modificadas sob o argumento de alteração legislativa posterior¹⁰.

No mesmo sentido, os processos em trâmite na Justiça do Trabalho, como aqueles envolvendo a terceirização da atividade-fim, prêmios com natureza salarial, entre outros, devem ser julgados com base na **legislação vigente no momento da prestação dos serviços**. Assim, mesmo que o processo não tenha sido julgado até 11/11/2017, se versar sobre momento anterior à entrada em vigor da Reforma Trabalhista, deverá ser julgado com base na legislação vigente na época dos fatos. A nova Lei 13.467/2017 não trouxe análise ampla e irrestrita às irregularidades já cometidas, ainda em análise no Judiciário Trabalhista.

9. SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais,

2017, p. 201.

10. SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais,

2017, p. 201.

4. EXERCÍCIOS PARA MEMORIZAÇÃO – A REFORMA TRABALHISTA

Caro leitor, aproveite esse momento para memorizar os detalhes da Reforma Trabalhista. Você deverá saber cada um dos pontos modificados, para conseguir um bom desempenho nas provas objetivas.

4.1. Grupo Econômico

Art. 2º

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

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera reunião de empresas, 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.” (NR)

4.2. Tempo à disposição

Art. 4º

§ 1º Computar-se-á, 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

§ 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

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;

4.4. Sócio Retirante

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

- I –
- II –
- III – os sócios retirantes.

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

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

§ 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

Art. 8º

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

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

4.3. Integração do direito do trabalho

VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.” (NR)

4.5. Prescrição

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

pelo empregador, na jornada de trabalho, por tempo à disposição do empregador.

4.9. Regime de tempo parcial

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a com a possibilidade de acréscimo de até

§ 3º As horas suplementares a duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a

as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à data sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É 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

4.10. Compensação de jornada e banco de horas

“Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por 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 calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva prestação sucessivas decorrente de alteração de cumprimento do pactuado, a prescrição é do excoeto quando o direito à parcela esteja também assegurada por preceito de lei.

§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em

extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.” (NR)

4.5.1. Prescrição intercorrente

“Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de

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

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

4.6. Multa por ausência de registro

Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de

§ 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

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

4.7. Multa por informações incompletas no registro de empregados

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 a multa de

por empregado prejudicado.

4.8. Horas in itinere

§ 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

§ 4º (Revogado).

§ 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 _____.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no _____ "(NR)

4.11. Jornada 12x36¹¹

"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, _____ 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 _____, e serão considerados compensados os feriados e _____, quando _____, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação."

4.12. Exigências legais da compensação e prestação de horas extras habituais

"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 _____ o acordo de compensação de jornada e o banco de horas."

4.13. Horas suplementares em atividades insalubres

"Art. 60. _____

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de _____

11. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista.

"Art. 61. _____

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido _____ de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

4.15. Empregados não submetidos à limitação de jornada

"Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: _____

III – os empregados _____"

4.16. Intervalo intrajornada

"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 _____, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho."

4.17. Teletrabalho

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

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

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento _____ o regime de teletrabalho;"

"Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar _____ do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 1º Poderá ser realizada a alteração, entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja _____, registrado em aditivo contratual."

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por

a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física;

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

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

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

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

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

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

I – a natureza do bem jurídico tutelado;

II – a intensidade do sofrimento ou da humilhação;

III – a possibilidade de superação física ou psicológica;

IV – os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;

V – a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;

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

VII – o grau de dolo ou culpa;

VIII – a ocorrência de retaliação espontânea;

IX – o esforço efetivo para minimizar a ofensa;

X – o perdão, tácito ou expresso;

XI – a situação social e econômica das partes envolvidas;

XII – o grau de publicidade da ofensa.

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

I – ofensa de natureza leve, até _____ o último salário contratual do ofendido;

II – ofensa de natureza média, até _____ o último salário contratual do ofendido;

III – ofensa de natureza grave, até _____ o último salário contratual do ofendido;

garantido prazo de transcrição mínima de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual;

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

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo _____ a remuneração do empregado;

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

4.18. Fracionamento das férias individuais

Art. 134. _____

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até _____, sendo que um deles não poderá ser inferior a _____ e os demais não poderão ser inferiores a _____ cada um.

§ 2º (Revogado).

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

4.19. Dano extrapatrimonial

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho _____ os dispositivos deste Título;

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

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, e sexualidade,

12. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista.

4.25. Sucessão trabalhista

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

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

4.26. Regulamentação do trabalho intermitente

"Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado 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, 30 dias de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de _____ 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 que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, da remuneração que se-
ria 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 descrição das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

Reforma Trabalhista.

4.27. Uniformes

"Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo 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 _____, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos no produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum."

4.28. Salário e remuneração

"Art. 457.

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

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, _____, 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.

§ 4º Consideram-se _____ as liberais-dades 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."

4.29. Salário in natura

"Art. 458.

16. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista.

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele

empregados da categoria.

dos e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de

"Art. 507-B. É a empresa-

trabalhistas

4.38. Quitação anual de obrigações

Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996,"

— "Art. 507-A. Nos contratos individuais de traba-

4.37. Arbitragem individual

Programa de Seguro-Desemprego"

no caput deste artigo não autoriza o ingresso no

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista

até do valor dos depósitos.

da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada

Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20

vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do

deste artigo permite a movimentação da conta

§ 1º A extinção do contrato prevista no caput

II — na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990;

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Ga-

a) o aviso prévio, se indenizado; e

— I —

trabalhistas:

caso em que serão devidas as seguintes verbas

extinto por acordo entre empregado e empregador,

"Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser

4.36. Distrato

empregado.

em decorrência de conduta

m) perda da habilitação ou dos requisitos es-

l) prática constante de jogos de azar.

prta ou de outrem;

hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, pro-

físticas praticadas contra o empregador e superiores

(k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas

defesa, própria ou de outrem;

nas mesmas condições, salvo em caso de legítima

no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas,

(j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado

(i) abandono de emprego;

(h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

(g) violação de segredo da empresa;

(f) embriaguez habitual ou em serviço;

funções;

(e) desídia no desempenho das respectivas

execução da pena;

em julgado, caso não tenha havido suspensão da

(d) condenação criminal do empregado, passada

trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

constituir ato de concorrência à empresa para a qual

alheia sem permissão do empregador, e quando

(c) negociação habitual por conta própria ou

procedimento;

b) incontinência de conduta ou mau

a) ato de improbidade;

do contrato de trabalho pelo empregador.

Art. 482 — Constituem justa causa para rescisão

4.35. Dispensa por justa causa

contrário estipulado entre as partes."

rentes da relação empregatícia, salvo disposição em

dos direitos decor-

coletivo de trabalho, ensino

coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo

incentivada, para dispensa individual, plúrima ou

"Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou

4.34. Plano de demissão voluntária

para sua efetivação."

convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho

prévia de entidade sindical ou de celebração de

fnis, necessidade de autorização

plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os

"Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais,

4.33. Dispensa em massa

vista no caput deste artigo tenha sido realizada" (NR)

nas hipóteses legais, desde que a comunicação pre-

culada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço,

seguro-desemprego e a movimentação da conta vin-

4.39. Da representação dos empregados¹⁷

Art. 510-A. Nas empresas com mais de cem empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representar os empregados de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º A comissão será composta por três membros;

II – nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por

III – nas empresas com mais de cinco mil empregados, por

§ 2º No caso de empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo;

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

I – representar os empregados perante a administração da empresa;

II – aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III – promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V – assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI – encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

VII – acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

17. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista.

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente;

Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de

Art. 510-D. O mandato dos empregados 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 após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer

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

§ 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de

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

§ 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

Art. 510-G. 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 após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer

Art. 510-H. 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 após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer

Art. 510-I. 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 após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer

Art. 510-J. 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 após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer

Art. 510-K. 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 após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer

Art. 510-L. 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.

4.40. Facultatividade da contribuição sindical

"Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente

"Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais no 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

"Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à

"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 o seu recolhimen-

"Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de prevista no art. 579 desta Consolidação.

"Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem as repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade." Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

4.41. Valorização do negociado¹⁸

"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

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 – regulamentação dos trabalhadores no local de trabalho;

VII – teletrabalho, regime de sobrevisão, e trabalho intermitente;

XI – 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

XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prevista 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.

5 No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no 5º do art. 8º desta Consolidação.

2º A inexistência de expressão indicativa de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho

seu nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

18. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista.

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 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 – iliberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressão 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 _____ não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

4.43. Ultratividade das normas coletivas

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão conter a proteção dos empregados 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 subscretores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como _____, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

4.42. Limites ao negociado

“Art. 611-B. Constituem _____ de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I – normas de identificação profissional, inclusive 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;

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo a ultratividade;

4.44. Prevalência de acordo coletivo sobre a convenção coletiva de trabalho

"Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho,"

4.45. Realiste das multas administrativas

"Art. 634.
§ 1º
§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo."

4.46. Tercerização da atividade-fim

Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:
"Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua a pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. "Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua

4.47. Condições de trabalho e salário equivalente

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

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;

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

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

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

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

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

4.48. Quarentena da empresa de prestação de serviços a terceiros

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

4.49. Quarentena do empregado terceirizado

"Art. 5º-D. O que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresas prestadoras de serviços antes do decurso de prazo de contados a partir da demissão do empregado."

4.50. Saque do FGTS

"Art. 20. Art. 20. A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações:

- (...)
- I-A – extinção do contrato de trabalho prevista no

RESPOSTAS - EXERCÍCIOS MEMORIZAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA

1. Grupo Econômico
 - solidariedade;
 - identidade de sócios
2. Tempo à disposição
 - acidente do trabalho
 - cinco minutos
3. Integração do direito do trabalho
 - restringir direitos
 - princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva
4. Sócio Retirante
 - dois anos
 - a empresa devedora
 - os sócios atuais
 - solidariamente
5. Prescrição
 - Total
 - juízo incompetente
- 5.1. Prescrição intercorrente
 - 2 anos
6. Multa por ausência de registro
 - R\$ 3.000,00 (três mil reais)
 - microempresa ou empresa de pequeno porte
 - dupla visita
7. Multa por informações incompletas no registro de empregados
 - R\$ 600,00 (seiscentos reais)
8. Horas in itinere
 - não será computado
 - não ser
9. Regime de tempo parcial
 - trinta horas semanais
 - vinte e seis horas semanais
10. Compensação de jornada e banco de horas
 - acordo individual
 - das horas extras não compensadas
 - seis meses
 - mesmo mês
11. Jornada 12x36
 - observados ou indenizados
 - descanso em feriados
 - prorrogações de trabalho noturno
12. Exigências legais da compensação e prestação de horas extras habituais
 - não descaracteriza
 - doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso
13. Horas suplementares em atividades insalubres
 - doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso
14. Prorrogação de jornada de trabalho por necessidade imperiosa
 - independentemente
15. Empregados não submetidos à limitação de jornada
 - em regime de teletrabalho
16. Intervalo intrajornada
 - natureza indenizatória

- tecnologias de informação e de comunicação
- não descaracteriza
- expressamente
- mútuo acordo entre as partes
- por escrito
- três dias
- um dia útil
- multa de 50% (cinquenta por cento)
- 27. Uniformes**
 - ilícita
 - trabalhador
- 28. Salário e remuneração**
 - comissões
 - diárias para viagem
 - prêmios
- 29. Salário in natura**
 - não integram
- 30. Equiparação salarial**
 - estabelecimento empresarial
 - igual valor
 - quatro anos
 - dois anos
 - quadro de carreira
 - ou por apenas um destes critérios
 - paradigmas remotos
 - 50% (cinquenta por cento)
- 31. Reversão e gratificação de função**
 - não assegura
- 32. Obrigações decorrentes do término do contrato de trabalho**
 - anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social
 - depósito bancário
 - dez dias
- 33. Dispensa em massa**
 - não havendo
- 17. Teletrabalho**
 - tecnologias de informação e de comunicação
 - não descaracteriza
 - expressamente
 - mútuo acordo entre as partes
 - determinação do empregador
 - serão previstas em contrato escrito
 - não integram
- 18. Fracionamento das férias individuais**
 - três períodos
 - quatorze dias corridos
 - cinco dias corridos
 - dois dias
- 19. Dano extratrimonial**
 - apenas
 - exclusivas
 - três vezes
 - cinco vezes
 - vinte vezes
 - cinquenta vezes
- 20. Afastamento da gestante e da lactante de atividades insalubres**
 - grau máximo
 - grau médio ou mínimo
 - qualquer grau
 - empresa
 - salário-maternidade
- 21. Intervalos para amamentação**
 - acordo individual
- 22. Trabalho autônomo**
 - empregado
- 23. Nova modalidade de contrato de trabalho: trabalho intermitente**
 - alternância de períodos
- 24. Emprego hipersuficiente**
 - diploma de nível superior
 - duas vezes

- quitação plena e irrevogável
- 35. Dispensa por justa causa - do lo-
- 36. Distrato
 - por metade
 - 80% (oitenta por cento)
- 37. Arbitragem individual
 - superior
- 38. Quitação anual de obrigações tra-
balhistas
 - facultado
 - especificadas
- 39. Da representação dos empregados
 - duzentos empregados
 - três
 - cinco
 - sete
 - trinta dias
 - prazo determinado
 - um ano
 - despedida arbitrária
- 40. Facultatividade da contribuição
sindical
 - autorizados
 - prévia e expressamente autorizadas
 - autorização prévia e expressa
 - autorizaram prévia e expressamente
 - autorização prévia e expressa
 - 41. Valorização do negociado
 - trinta minutos
 - grau de insalubridade
 - não ensejara
- art. 484-A da Consolidação das Leis do
Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto -
Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.
- 42. Limites ao negociado
 - objeto ilícito
 - duração do trabalho e intervalos
- 43. Ultratividade das normas coletivas
 - vedada
- 44. Prevalência do acordo coletivo sobre
a convenção coletiva de trabalho
 - sempre prevalecerão
- 45. Reajuste das multas administrativas
 - Taxa Referencial (TR)
- 46. Terceirização da atividade-fim
 - atividade principal
 - atividade principal
- 47. Condições de trabalho e salário
equivalente
 - atendimento médico ou ambulatorial
 - poderão
- 48. Quarentena da empresa prestadora
de serviços a terceiros
 - dezoito meses
- 49. Quarentena do empregado tercei-
rizado
 - empregado
 - dezoito meses
- 50. Saque do FGTS
 - art. 484-A da Consolidação das Leis do
Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto -
Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

São fatores ou acontecimentos sociais, políticos, econômicos e filosóficos que inspiram o legislador (deputados e senadores) na elaboração das leis. Esses movimentos influenciam diretamente o surgimento ou a modificação das leis. Exemplo: as constantes reivindicações dos trabalhadores por mais direitos trabalhistas. Essas reivindicações também ocorrem por parte dos empregadores, na forma de pressões das empresas para reduzir ou flexibilizar os direitos trabalhistas.

1.1. Fontes materiais

Podem-se dividir as fontes em fontes materiais e fontes formais. Preliminar das normas obrigatórias, são os movimentos sociais. Algumas fontes são obrigatórias, ou seja, os membros da sociedade devem respeitá-las (são normas cogentes e imperativas). Outras fontes, porém, atuam como fase

A fonte do direito do trabalho é o meio pelo qual nasce a norma jurídica.

1. Introdução

1. FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

Sumário • 1. Fontes do direito do trabalho, 1.1. Fontes materiais, 1.2. Fontes formais, 1.2.1. Fontes formais autônomas, 1.2.2. Fontes formais heterônomas, 1.2.3. Hierarquia das fontes formais, 1.2.4. Conflito entre fontes formais, 2. Integração, 2.1. Direito comum como fonte subsidiária (Reforma Trabalhista), 2.2. Limitação à jurisprudence trabalhista (Reforma Trabalhista), 3. Princípios do Direito do Trabalho, 3.1. Princípio da proteção ao trabalhador, 3.1.1. In dubio pro operário, 3.1.2. Norma mais favorável, 3.1.3. Condição mais benéfica, 3.2. Princípio da imperatividade das normas trabalhistas, 3.3. Princípio da primazia da realidade, 3.4. Princípio da inalterabilidade contratual lesiva ao empregado, 3.5. Princípio da continuidade da relação de emprego, 3.6. Princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos trabalhistas, 4. Flexibilização do Direito do Trabalho, 4.1. Hipóteses de flexibilização, 4.2. Lay off, 4.2.1. Qualificação profissional (art. 476-A, CLT), 4.2.2. Programa Seguro-Emprego - PSE (Lei nº 13.189/2015), 4.3. Hipóteses em que não se admite flexibilização das normas trabalhistas, 5. Renúncia e transação, 6. Comissão de Conciliação Prévia (artigos 625-A até 625-H da CLT), 6.1. Composição da Comissão de Conciliação Prévia criada em âmbito da empresa, 6.2. Necessidade de submeter a demanda à Comissão de Conciliação Prévia, 6.3. Consequências da conciliação firmada perante a CCP, 7. Questões dissertativas e estudos de caso, 8. Súmulas e orientações jurisprudenciais do TST, 9. Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, 10. Informativos do TST (Citados durante o Capítulo I), 11. Legislação relacionada ao capítulo.

AO DIREITO DO TRABALHO

INTRODUÇÃO

CAPÍTULO II

1. Flexibilização é o fenômeno de alteração do direito legislado pelo negociado, ou seja, diminuição do rigor da lei trabalhista para adequar o contrato de trabalho, via negociação coletiva, às realidades vividas pela empresa. Há um clamor, frequente, dos empresários para a reforma da legislação trabalhista.
2. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação do art. 611-A da CLT.

São espécies de fontes formais autônomas:

usarem uniformes e equipamentos de proteção. de fornecer uma cesta básica, ou ainda a necessidade de esses trabalhadores terá força obrigatória para trabalhadores e empresa, como o dever da empresa, um acordo coletivo. Esse acordo coletivo, elaborado pelas partes interessadas, plo: uma determinada negociação coletiva entre sindicato e empresa resulta em norma. Há, portanto, a vontade expressa das partes em criar essas normas. Exem- São discutidas e confeccionadas pelas partes diretamente interessadas pela

1.2.1. Fontes formais autônomas?

autônomas e fontes formais heterônomas. As fontes formais podem ser elaboradas pelo Estado ou pelos próprios desti- natórios da norma, sem a participação do Estado. São divididas em fontes formais

imperativas. Exemplo: convenção, acordo coletivo e leis. mas de observância obrigatória pela sociedade. Todos devem cumprilas, pois são

1.2. Fontes formais

ao surgimento das fontes formais. A fonte material (movimento de grupos sociais) é, portanto, uma fase prévia

Nacional, com o objetivo de alterar a legislação.

uma pressão das classes sociais (empregados e empregadores) sobre o Congresso gerais. Note-se que em todos esses exemplos não há obrigatoriedade, mas sim balhadores e sindicatos, era contrária a ela, o que resultou, inclusive em greves de um novo marco regulatório trabalhista, outra parte da sociedade, como tra- Reforma Trabalhista: enquanto o governo e empresários defendiam a necessidade O exemplo mais marcante que tivemos atualmente foi a revindicação pela

trabalhistas e as constantes reivindicações para flexibilizar os direitos trabalhistas. forte pressão, sobretudo em razão da crise mundial, para reduzir o rigor das leis direito à estabilidade durante o período da gestação; c) no campo empresarial, a dos homens, maridos e companheiros de gestantes, para que eles adquiram o o limite da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais; b) a revindicação fontes materiais: a) a mobilização dos sindicatos e centrais sindicais para reduzir Nas conjunturas econômica e social atuais, podem-se citar como exemplos de

- **Convenção Coletiva** (art. 611 da CLT): acordo entre sindicato profissional (trabalhadores) e sindicato da categoria econômica (empregadores).

- **Acordo Coletivo** (art. 611, § 1º, da CLT): acordo entre empresa e sindicato representante da categoria profissional.

- **Costume**: prática reiterada de uma conduta numa dada região ou empresa. Exemplo: ocorre com o pagamento de gorjetas e, ainda, há previsão expressa do costume no art. 460 da CLT.

Em 13 de julho de 2017 foi promulgada a Reforma Trabalhista, sob a Lei nº 13.467/2017. Com ela, foi inserido o art. 611-A, que prevê a valorização do negociação sobre o legislado. O rol apresentado pelo dispositivo é exemplificativo, sendo possível a prevalência da convenção e acordo coletivos de trabalho em outras hipóteses. Nesse sentido:

Art. 611-A da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista). 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 enquadraram como funções de confiança;
- VI - regulamentação empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas perdidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca de 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;

3.3. Contrato coletivo de trabalho seria um terceiro instituto ao lado do acordo e da convenção coletiva, mas não é aplicado no Brasil. Essa terminologia, contrato coletivo, está prevista na CLT, entretanto os instrumentos da negociação coletiva são apenas: acordo coletivo e convenção coletiva.

XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

Além disso, também em decorrência da Reforma Trabalhista, o art. 620 da CLT sofreu alterações, passando a dispor que as condições estabelecidas em acordo coletivo prevalecerão sobre aquelas dispostas em convenção coletiva:

Art. 620 da CLT (Alterado pela Reforma Trabalhista): As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

O que se pretendeu com as mudanças foi estabelecer uma hierarquia estática, fixa, entre convenção e acordo coletivos de trabalho. Ainda que as normas contidas no acordo coletivo sejam prejudiciais ao trabalhador, deverão prevalecer sobre as disposições contidas em convenção coletiva, caso haja conflito entre as duas. Com isso, altera-se a sistemática trabalhista no sentido de aplicação do princípio da norma mais favorável ao trabalhador, que tem como decorrência as teorias aplicáveis em caso de conflitos entre fontes formais⁴.

Há discussão, na doutrina, acerca do regulamentamento de empresa⁵ como fonte formal. **Regulamentamento de empresa** é o conjunto de regras elaboradas pelo empregador para melhor organizar a empresa⁶. Será considerado fonte formal se as regras formuladas pelo empregador forem de caráter geral e pessoal, como concessão de prêmios para trabalhadores que atingirem certas metas, fixação de horários e utilização de EPIs ou, ainda, plano de cargos e salários etc. Destaca-se que a Reforma Trabalhista prevê que a convenção coletiva e acordo coletivo prevalecerão sobre a lei quando versarem sobre regulamentamento empresarial:

Art. 611-A da CLT (Inserido pela Reforma Trabalhista): A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

VI – regulamentamento empresarial;

4. Referido item é abordado no tópico 1.2.4. Conflito entre fontes formais.

5. O regulamentamento de empresa não é reconhecido, por alguns autores, como fonte formal do direito do trabalho, sob o argumento de que é elaborado de forma unilateral pelo empregador. Entretanto, se a questão do concurso previr que o regulamentamento da empresa atinge a todos os trabalhadores, de forma pessoal e genérica ou, ainda, que há a participação dos empregados na elaboração do regulamentamento, será fonte formal autônoma. De qualquer forma, a questão é polêmica, por isso não deveria ser exigida em questões objetivas (testes). Caberá recurso seja qual for o resultado dado pela organizadora do concurso. Para fundamentação do recurso, no sentido de afirmar regulamentamento como fonte formal, podem-se indicar os autores: Alice Monteiro de Barros; Sérgio Pinto Martins; Gustavo Felipe Barbosa Garcia; Carlos Zangrando e Amauri Mascaro do Nascimento.

6. Súmula nº 51 do TST, I – As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamentamento. II – Havendo a coexistência de dois regulamentamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

1.2.2. Fontes formais heterônomas

Nas fontes heterônomas não há participação direta dos destinatários, ou seja, essas fontes possuem origem estatal (legislativo, Executivo ou Judiciário). São espécies de fontes formais heterônomas:

- a) **Constituição Federal.** É a lei fundamental e suprema, que estabelece o funcionamento do Estado (organização dos Poderes, distribuição das competências e direitos e garantias individuais).
- b) **Tratados e convenções internacionais.** Para que essas normas de direito internacional tenham vigência no ordenamento jurídico brasileiro, deverão ser previamente aprovadas pelo Congresso Nacional, conforme preveem o art. 49, I e art. 84, VIII, ambos da CF/88. Note-se que os tratados de direitos humanos são hierarquicamente superiores à lei, sendo que aqueles que forem incorporados ao ordenamento jurídico brasileiro segundo o rito do art. 5º, § 3º No Brasil, apenas a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo facultativo (Decreto nº 6.949/2009) foram aprovados segundo o procedimento do art. 5º, § 3º e, por esta razão, são dotados de força constitucional. Veja, nesse sentido, o disposto no Decreto nº 6.949/2009:

Decreto nº 6.949/2009: Considerando que o Congresso Nacional aprovou, por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, conforme o procedimento do § 3º do art. 5º da Constituição, a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007; (...)

Além disso, as Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil são tratadas internacionais de grande importância para o Direito do Trabalho, tendo em vista que são fontes formais heterônomas, de observância obrigatória.

- c) **Leis.** São elaboradas pelo Poder Legislativo. As leis trabalhistas são de competência da União, conforme art. 22, I, da CF/88.
- d) **Medida Provisória.** Ato editado pelo Poder Executivo – Presidente da República – com força de lei, expedido em situações de relevância e urgência, conforme previsto no art. 59 e art. 62, ambos da CF/88. Este recurso vem sendo muito utilizado na seara trabalhista, mesmo quando inexistente a relevância e urgência citadas.

- e) **Decretos.** São atos do Poder Executivo para regulamentar (“explicar”) as leis, conforme previsto no art. 84, IV, da CF/88. Esses atos não poderão inovar, ou seja, alterar o texto aprovado pelo legislativo.

- f) **Sentenças Normativas.** Por meio da sentença normativa, os tribunais colocam fim ao conflito coletivo, criando novas condições de trabalho. É o

7. **Súmula nº 277 do TST.** Convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Eficácia. Ultra-atividade. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.
8. MIESSA, Elisson. **Processo do trabalho para concursos**, 4ª ed. Salvador: Juspodivm, 2017, p. 785.

importante frisar que tanto as fontes formais autônomas quanto as heterônomas possuem força obrigatória, diferentemente das fontes materiais, que tratam apenas de reivindicações dos trabalhadores e empregadores.

h) **Recurso de Revista repetitivo:** figura inserida pela Lei nº 13.105/14, consiste em julgamento por amostragem, em que o TST, diante de recursos de revista repetidos, escolhe alguns e forma tese jurídica a ser aplicada a processo em trâmite ou que serão julgados com o mesmo objeto.

g) **Súmula Vinculante.** Posicionamento majoritário do Supremo Tribunal Federal para dar segurança jurídica a questões polêmicas (art. 103-A da CF/88). Essas súmulas têm efeito vinculante, ou seja, os demais juízes não poderão decidir de forma contrária a essas decisões sumuladas. Exemplo: súmula vinculante nº 4 do STF que veda a vinculação do salário mínimo como base de cálculo ao adicional de insalubridade.

Art. 8º, § 3º, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017): 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.

autonomia da vontade coletiva:

jurídico, balizando sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na analisar exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio coletivo ou do acordo coletivo, a Justiça do Trabalho deve analisar os elementos de trabalho. De acordo com o dispositivo, no exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo, a Justiça do Trabalho deve analisar exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, balizando sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Resalta-se que a Reforma Trabalhista acrescentou o § 3º ao art. 8º da CLT, que estabeleceu uma limitação no controle do Poder Judiciário dos instrumentos coletivos de trabalho. De acordo com o dispositivo, no exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo, a Justiça do Trabalho deve analisar exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, balizando sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

anos (art. 868, parágrafo único, da CLT).

profissional. O prazo de vigência dessa decisão é de, no máximo, quatro criando novas condições de trabalho a todos os empregados da categoria que o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região/MG solucionou o impasse, plano de cargos e salários. Instaura-se, portanto, dissídio coletivo para dicato e empresa não chegam a um acordo sobre reajuste salarial, jornada. Exemplo: inicia-se a greve dos motoristas de ônibus de Belo Horizonte. Sin- aplicáveis às relações de emprego das categorias envolvidas no dissídio. caráter normativo, uma vez que cria normas gerais, abstratas e impessoais a sentença normativa ser ato emanado pelo Poder Judiciário, apresenta chamado Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Nesse caso, apesar de

1.2.3. Hierarquia das fontes formais

Nos demais ramos do direito (direito constitucional, direito administrativo etc.) há uma rígida hierarquia das fontes formais (CF prevalece sobre as leis; leis são superiores aos decretos etc.). No Direito do Trabalho, por força do princípio da norma mais favorável, sempre prevaleceu o entendimento de que se aplicaria a fonte mais favorável aos trabalhadores, em caso de conflito entre as diferentes fontes formais. Dessa forma, se a Constituição Federal entrar em conflito com um acordo coletivo, prevalecerá o acordo se este for mais benéfico ao trabalhador. Exemplo: a Constituição Federal prevê férias anuais acrescidas de 1/3. Se houver um acordo coletivo que institua adicional de férias de 100% do salário, prevalecerá o acordo sobre a Constituição Federal, pois ele é mais benéfico ao trabalhador.

1.2.3.1. *Hierarquia dos instrumentos coletivos de trabalho (Reforma Trabalhista)*⁹
A aplicação do princípio da norma mais favorável no conflito entre as fontes continua sendo a regra no Direito do Trabalho. Portanto, se a previsão na legislação específica for mais benéfica que a Constituição Federal, ela deverá prevalecer sobre o texto constitucional. Contudo, a Reforma Trabalhista alterou a redação do art. 620 da CLT para prever que o acordo coletivo de trabalho **sempre** prevalecerá sobre a convenção coletiva de trabalho:

Art. 620 da CLT (Alterado pela Reforma Trabalhista). As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho **sempre** prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. (grifo nosso)

Antes da Reforma Trabalhista, o dispositivo em comento previa a prevalência da convenção coletiva caso fosse mais favorável do que o acordo coletivo:

Art. 620 da CLT (redação anterior à Reforma Trabalhista). As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

Removeu-se do texto do artigo a ressalva de que essa prevalência somente seria possível caso fosse mais favorável. Privilegiou, portanto, a negociação que está mais próxima do dia a dia da empresa. O que se pretendeu com as mudanças foi estabelecer uma hierarquia estática, fixa, entre convenção e acordo coletivos de trabalho. Ainda que as normas contidas no acordo coletivo sejam prejudiciais ao trabalhador, deverão prevalecer sobre as disposições contidas em convenção coletiva, caso haja conflito entre as duas.

Esse posicionamento consistiu em uma tentativa do legislador em violar o princípio da norma mais favorável. Assim, de acordo com a nova redação, o acordo coletivo sempre deverá prevalecer, não mais sendo aplicável o princípio da

9. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação do art. 611-A da CLT.

10. Para maiores informações, confira o tópico de negociação coletiva do Capítulo de Direito Coletivo do Trabalho deste livro.

norma mais favorável quando estiverem em conflito acordo coletivo e convenção coletiva. Ainda que o acordo coletivo seja mais específico, a alteração pode ser extremamente prejudicial aos trabalhadores.

Além disso, a convenção e o acordo coletivo serão hierarquicamente superiores à lei quando versarem sobre os assuntos arrolados no art. 611-A da CLT, artigo também inserido pela Reforma Trabalhista. No caso em questão, o artigo – que não encontra correspondente na legislação anterior – faz prevalecer o negociado sobre o legislado. De acordo com a redação do “caput” dispositivo, os instrumentos coletivos de trabalho passam a ter “prevalência sobre a lei” em diversas hipóteses, pois apresenta rol exemplificativo de flexibilização trabalhista.

Art. 611-A (inserido pela Reforma Trabalhista). 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 condigão pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI – regulamentação 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. (grifo nosso)

1.2.4. Conflito entre fontes formais¹¹

Ocorre, com frequência, o conflito entre fontes formais do direito. No caso do Direito do Trabalho, tendo em vista a existência de diversas fontes, inclusive formais autônomas, essa frequência pode ser ainda maior. Exemplo: um acordo coletivo que prevê adicional de férias mais elevado do que o previsto na CLT e uma convenção coletiva prevendo décimo quarto salário, mas é prejudicial no tocante às férias. Nesse caso, qual dessas fontes o intérprete deverá aplicar?

Após a promulgação da Lei nº 13.467/2017, a resposta dependerá das fontes que estiverem em conflito:

- 1) **Conflito entre convenção e acordo coletivo de trabalho:** Caso se trate de conflito entre acordo e convenção coletivos de trabalho, deverá prevalecer aquele, por expressa previsão do art. 620 da CLT:

Art. 620 da CLT (Alterado pela Reforma Trabalhista). As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho **sempre** prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. (grifo nosso)

- 2) **Conflito entre instrumento coletivo de trabalho e a lei:** Ainda, caso se trate de conflito entre instrumentos coletivos de trabalho e a lei, aqueles deverão prevalecer, por determinação do art. 611-A da CLT, inserido pela Reforma Trabalhista. A Reforma Trabalhista foi pautada na valorização da negociação coletiva e na ampliação das hipóteses de flexibilização trabalhista. O art. 611-A da CLT ampliou significativamente as hipóteses em que a convenção e o acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre a legislação, podendo inclusive prever condições prejudiciais aos trabalhadores.

Ocorre que a negociação coletiva tem limites que devem ser observados. Os direitos assegurados pela Constituição Federal, excepcionadas as hipóteses que o próprio texto constitucional permite, não são passíveis de flexibilização por meio de negociação coletiva, pois a Reforma Trabalhista foi aprovada como lei ordinária, tendo status infraconstitucional. Além disso, o legislador da Reforma Trabalhista acrescentou o art. 611-B à CLT¹². Esse dispositivo é responsável por apresentar os direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos, pois constituem objeto ilícito de norma coletiva:

- 3) **Demais conflitos entre fontes formais do Direito do Trabalho:** Caso, entretanto, não estejam em conflito as normas citadas, deve-se recorrer às teorias a seguir expostas, sendo que a teoria do conglobamento é a mais aceita pela doutrina.

A **teoria do conglobamento** defende a aplicação de apenas uma fonte em sua totalidade. Assim sendo, o intérprete deverá analisá-la no conjunto. Se o acordo

11. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação do art. 611-A da CLT.

12. Confira a redação do art. 611-B da CLT no final do capítulo.

coletivo for o mais favorável ao trabalhador, será aplicado como um todo. Essa teoria é a majoritária na jurisprudência e doutrina³³.

A **teoria da acumulação**, por sua vez, é no sentido de que o intérprete deverá aplicar todas as fontes no caso concreto, utilizando-se ao mesmo tempo dos artigos e cláusulas que são favoráveis ao trabalhador, desprezando os dispositivos desfavoráveis. A aplicação dessa teoria onera o empregador e fragmenta o sistema jurídico. É, portanto, a teoria minoritária.

| | | |
|---------------|---|---|
| Fontes | Formais (obrigatórias) <ul style="list-style-type: none">Autônomas<ul style="list-style-type: none">elaborada pelas partes interessadasExemplos: acordo e convenção coletivaHeterônomas<ul style="list-style-type: none">origem estatalExemplos: CF, leis e decretos | Conflito das fontes formais <ul style="list-style-type: none">Teoria do conglômeramentoTeoria da acumulação |
| | Materiais <ul style="list-style-type: none">não são obrigatóriasfase prévia ao surgimento das normasfatores sociais, econômicos que influenciam a elaboração das normas (reivindicação dos trabalhadores e das empresas) | |

2. INTEGRAÇÃO

Diante da complexidade da sociedade contemporânea e de suas constantes mudanças, o legislador (deputados e senadores) não possui condições de prever todos os acontecimentos sociais e editar lei específica para todos os eventos que venham a ocorrer na sociedade. A fim de evitar que o conflito fique sem solução, surge a importante tarefa dos juristas de integrar o ordenamento jurídico. Portanto, **integrar significa completar as lacunas deixadas pelo legislador**.

Nesse sentido, duas importantes técnicas de integração são utilizadas para suprimir eventual lacuna na lei: a analogia e a equidade. A analogia ocorre quando uma lei semelhante é utilizada para regular o caso em que não há lei específica. Exemplo: o art. 72 da CLT prevê um intervalo de 10 minutos a cada 90 minutos

13. "A teoria do conglômeramento é certamente a mais adequada à operacionalização do critério hierárquico normativo preponderante no Direito do Trabalho. A seu favor tem a virtude de não incorporar as apontadas distorções da teoria da acumulação, além de ser a única teoria a harmonizar a flexibilidade do critério hierárquico justicialista com a essencial noção de sistema inerente à ideia de Direito – e de ciência." DELGADO, Maurício Godinho. *Curso do Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 183.

de trabalho consecutivo para os serviços de mecanografia. O Tribunal Superior do Trabalho aplicou, por analogia, esse intervalo de 10 minutos aos digitadores:

Súmula nº 346 do TST: Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo.

Por sua vez, a **equidade** deve ser entendida como a justiça aplicada com bom senso, com razoabilidade. Nesse caso, permite-se a criação de norma jurídica ao caso concreto pautada por critérios de justiça sem que haja nenhuma previsão legal a respeito¹⁴.

Se houver um caso ainda não previsto em lei, o juiz estará obrigado a julgá-lo, pois a função do magistrado é pacificar os conflitos, mesmo não existindo lei específica para aquele caso. O juiz utilizará, como forma de preencher a lacuna deixada pelo legislador, a analogia e a equidade. A CLT possui disposição específica para tratar da integração:

Art. 8º, "caput", da CLT. As autoridades administrativas e a justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela **jurisprudência**¹⁵, 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. (grifos acrescentados)

Vale ressaltar que os **princípios** gerais de direito apresentam extrema importância no preenchimento das lacunas do ordenamento jurídico. De acordo com o Ministro Maurício Godinho Delgado¹⁶, os princípios exercem função normativa concorrente. Nesse sentido, o autor sustenta que os princípios devem ser compreendidos como comandos jurídicos instigadores, uma vez exercem função normativa em conjunto com o restante das normas jurídicas e não se contrapondo a elas. Diante da sua complexidade e relevância, os princípios serão abordados de forma separada no próximo capítulo dessa obra.

Os **costumes** compreendem a prática reiterada de uma conduta em dada região ou empresa, por exemplo, o costume em determinada atividade de pagar gorjetas. Assim, na ausência de dispositivo legal a respeito de determinado assunto e

¹⁴ “A equidade é o princípio que permite ao juiz decidir com justiça em casos excepcionais, quando não há previsão legal para a solução do caso concreto.”

¹⁵ Jurisprudência é a decisão reiterada no mesmo sentido sobre a mesma matéria. Discute-se acerca da jurisprudência como fonte formal do direito e prevalece na doutrina e na jurisprudência apenas como forma de interpretação do direito. Entretanto, para as provas objetivas, exige-se o conhecimento do texto da lei, portanto indica-se a memorização nos exatos termos do art. 8º da CLT.

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 193.

Desde que não contrarie a Constituição Federal ou outra legislação, permite-se a utilização dos costumes para suprir a lacuna da lei trabalhista. Além disso, a CLT traz como fonte de integração do Direito do Trabalho a possibilidade de utilização do **Direito Comparado**, que deve ser compreendido como o confronto das leis de diversos Estados em diversos momentos históricos para estabelecer diferenças e semelhanças entre ordens jurídicas. Assim, se verificada determinada lacuna no ordenamento brasileiro, é possível supri-la pela análise de outros ordenamentos quando for possível encontrar uma tendência para a solução de determinado assunto.

2.1. Direito comum como fonte subsidiária (Reforma Trabalhista)

O art. 8º, § 1º, da CLT prevê o direito comum como fonte subsidiária do Direito do Trabalho. Esse dispositivo compreende uma atualização legislativa em relação à redação anterior do parágrafo único, que previa a subsidiariedade, somente naquilo que não fosse incompatível com os princípios fundamentais desse ramo do Direito:

Art. 8º, parágrafo único, CLT (Redação anterior à Reforma Trabalhista):
O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

A subsidiariedade corresponde à aplicação do direito comum quando a legislação trabalhista não disciplina determinado instituto ou situação. Exemplo: No caso de acidente de trabalho, a responsabilização pelos danos causados pelo trabalhador busca seus fundamentos nos dispositivos do Código Civil.

Ocorre que a nova redação do dispositivo, agora como § 1º, não repetiu a parte final, que exigia a compatibilidade com os princípios do Direito do Trabalho para a aplicação do direito comum como fonte subsidiária:

Art. 8º, § 1º, da CLT (Redação dada pela Lei nº 13.467/2017): O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

O Direito do Trabalho tem na CLT um de seus principais diplomas legislativos que regulamenta as relações individuais e coletivas de trabalho. Pode ocorrer, no entanto, de a CLT e leis esparsas não versarem sobre determinado tema. Nessa hipótese, aplica-se o direito comum, especialmente as normas do Código Civil.

Diante da omissão da compatibilidade com o Direito do Trabalho, deverá surgir posicionamentos que permitam a aplicação do Direito Comum ainda que em contrariedade com os princípios trabalhistas.

Contudo, acreditamos que toda norma inserida em um microsistema, necessariamente, deve ser compatível com ele, sob pena de quebrar a identidade e ideologia do sistema que está integrando a norma. Desse modo, não podemos afastar a necessidade de compatibilização com os princípios do Direito do Trabalho das normas do direito comum que lhe serão aplicadas.

2.2. Limitação à jurisprudência trabalhista (Reforma Trabalhista)

Deve-se ressaltar, ainda, o papel da jurisprudência como norma de integração. Na ausência de lei, o intérprete poderá utilizá-la como norma? Há duas correntes sobre o tema. A primeira delas, tradicional e majoritária, defende que não, pois as decisões reiteradas dos Tribunais não têm força normativa. Servem apenas como meio de interpretação. Aliás, a OJ nº 25 da SDI – II, do TST²⁸, levava a essa interpretação. A segunda corrente é no sentido de que, com base no do artigo 8º da CLT, há possibilidade de utilização como norma. Aliás, na prática trabalhista, os juízes utilizam-se das súmulas e OJs do TST como forma de suprir as diversas lacunas deixadas pela CLT, que há anos necessita de uma atualização por completo. Nessa mesma linha, da jurisprudência como norma jurídica, prevê o art. 966, V, do NCP. Nesse novo dispositivo legal, as súmulas e OJs do TST passam a fundamentar o pedido de ação rescisória, por contrariedade à norma jurídica²⁹.

Note-se que com a Reforma Trabalhista, as súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo TST e pelos TRTs não poderão restringir ou criar obrigações que não estejam previstas em lei:

Art. 8º, § 2º da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista) 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.

Com isso, buscou-se restringir a atuação dos Tribunais do Trabalho, os quais editam inúmeras súmulas e Orientações Jurisprudenciais com o intuito de consolidar um entendimento do tribunal. Entretanto, entendemos que o dispositivo não terá eficácia para afastar o preenchimento de lacunas, vez que o caput do dispositivo autoriza a jurisprudência e, consequentemente, as súmulas a regular casos não previstos em lei.

Além disso, a previsão do artigo limita a função do julgador a mero reprodutor da lei, o que é vedado pelo art. 489, § 1º, I, do NCP, aplicável ao processo do trabalho (TST-IN 39, art. 3º, IX), que impede que o julgador simplesmente indique, reproduza ou parafraseie o ato normativo, impondo sua explicitação com a causa

17. OJ nº 25 da SDI – II, do TST. Ação Rescisória. Expressão “lei” do art. 485, V, do CPC. Não inclusão do ACT, CCT, portaria, regulamento, súmula e orientação jurisprudencial de tribunal (nova redação em decorrência da incorporação da Orientação Jurisprudencial nº 118 da SBDI-II). DJ 22.08.2005. Não procede pedido de rescisão fundado no art. 485, V, do CPC quando se aponta contrariedade à norma de convênção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho, portaria do Poder Executivo, regulamento de empresa e súmula ou orientação jurisprudencial de tribunal. (ex-OJ 25 da SDI-2, inserida em 20.09.00; e ex-OJ 118 da SDI-2, DJ 11.08.03)

18. O novo modelo processual previsto no NCP, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho, valoriza os precedentes judiciais como normas jurídicas, aproximando o sistema processual brasileiro do sistema do *common law*. Nesse contexto, passa a considerar os precedentes como fonte de direito, tornando-os obrigatórios.

ou questão decidida, por meio da fundamentação. Portanto, entendemos que o art. 8º, § 2º é inconstitucional por violar, frontalmente, a separação dos poderes, restringindo a função típica do judiciário: julgar. Tanto é assim que, em todos os demais ramos do direito, não existe limitação para a interpretação do direito pelos juízes, pois essa é uma das principais funções da jurisdição.

No mesmo sentido, o Enunciado nº 2 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho¹⁹, dispõe que o art. 8º, § 2º e 3º, da CLT que impõe restrições à interpretação judicial da lei é inconstitucional, pois os juízes devem se valer de todos os meios de interpretação e aplicação da legislação disponíveis, não podendo ficar restrito apenas à interpretação literal ou gramatical:

Enunciado nº 2 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Interpretação e aplicação da Lei 13.467/2017

Os juízes do Trabalho, à maneira de todos os demais magistrados, em todos os ramos do judiciário, devem cumprir e fazer cumprir a constituição e as leis, o que importa no exercício do controle difuso de constitucionalidade e no controle de convencionalidade das leis, bem como no uso de todos os métodos de interpretação/aplicação disponíveis. Nessa medida:

I. Reputa-se autoritária e antirrepblicana toda ação política, midiática, administrativa ou correlacional que pretender imputar ao juiz do trabalho o "dever" de interpretar a Lei 13.467/2017 de modo exclusivamente literal/gramatical;

II. A interpretação judicial é atividade que tem por escopo o desvelamento do sentido e do alcance da lei trabalhista. É função primordial do poder judiciário trabalhista julgar as relações de trabalho e dizer o direito no caso concreto, observando o objetivo da república federativa do Brasil de construir uma sociedade mais justa e igualitária. Exegese dos artigos 1º, 2º, 3º, 5º, inciso XXXV, 6º e 93, IX e 114 da CRFB;

III. Inconstitucionalidade do § 2º e do § 3º do artigo 8º da CLT e do artigo 611-A, § 1º, da CLT. Será inconstitucional qualquer norma que colime restringir a função judicial de interpretação da lei ou imunizar o conteúdo dos acordos e convenções coletivas de trabalho da apreciação da justiça do trabalho, inclusive quanto à sua constitucionalidade, convencionalidade, legalidade e conformidade com a ordem pública social. Não se admite qualquer interpretação que possa elidir a garantia da inafastabilidade da jurisdição, ademais, por ofensa ao disposto no art. 114, I, da CF/88 e por incompatibilidade com os princípios da separação dos poderes, do acesso a justiça e da independência funcional.

19. Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática. Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

3. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

A Reforma Trabalhista alterou inúmeros dispositivos da CLT. Entretanto, entendemos que a principiológica adotada pelo Direito do Trabalho não pode ser afetada por estas mudanças, haja vista consistir em sua base estruturante, conferindo diretrizes gerais ao operador do Direito. Dessa forma, a aplicação dos princípios é imprescindível para a tutela do trabalhador, pois é esta proteção a principal finalidade do Direito do Trabalho.

De acordo com o Enunciado nº 4 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho²⁰, os fundamentos e os princípios do Direito do Trabalho não foram afetados pela Lei nº 13.467/2017, cuja observância é requisito para a validade da norma trabalhista:

Enunciado nº 4 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Fundamentos, princípios e hermenêutica do Direito do Trabalho. Lei 13.467/2017.

A Lei 13.467/2017, da Reforma Trabalhista, não afetou os fundamentos do Direito do Trabalho positivados na CLT (art. 8º), bem como os princípios da proteção (Títulos II a IV), da primazia da realidade (arts. 3º e 442), da irrenunciabilidade (arts. 9º e 468), da norma mais favorável, da imodificabilidade contratual em prejuízo do trabalhador (art. 468), da supremacia do crédito trabalhista (arts. 100 da CF e 186 do CTN) e dos poderes inquisitórios do juiz do trabalho (art. 765), entre outros, cuja observância é requisito para a validade da norma jurídica trabalhista.

Os princípios representam a base do ordenamento jurídico. O Direito do Trabalho possui princípios específicos, que desempenham funções essenciais para a interpretação e aplicação das normas trabalhistas. Esses princípios servem de orientação para os aplicadores do direito (juizes, procuradores do trabalho, advogados etc.) e têm, ainda, a função de inspirar e orientar os legisladores (deputados e senadores) na elaboração das leis.

Além disso, os princípios do Direito do Trabalho têm função integrativa²¹, ou seja, são aplicados para suprir a lacuna deixada pelo legislador. Exemplos:

a) João é contratado como autônomo, porém, durante o contrato, ficam configurados os requisitos da relação de emprego (pessoalidade, habitualidade de, onerosidade e subordinação). Constatada a fraude, pela aplicação do

20. Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática. Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.
21. Integrar o sistema jurídico significa completa-lo, suprir a lacuna deixada pelo legislador. Lembra-se de que o juiz não pode deixar de julgar, devendo utilizar dos métodos de integração, previstos em lei (art. 8º da CLT).

princípio da primazia da realidade, ser-lhe-ão devidas as verbas trabalhistas decorrentes do contrato de emprego;

b) Empregado ingressa na Justiça do Trabalho pedindo o pagamento de aviso-prévio. Empregador alega que o contrato é de experiência, portanto não há direito ao aviso. Entretanto, a empresa não apresenta o contrato escrito nem outra prova que demonstre a existência do contrato por prazo determinado, uma vez que o contrato de experiência deve ser expresso. Assim sendo, pelo princípio da continuidade da relação empregatícia, o juiz determinará o pagamento do aviso-prévio, pois o contrato de trabalho é, em regra, firmado por prazo indeterminado e, consequentemente, haverá a obrigatoriedade de conceder o aviso.

Não há consenso sobre quantos são os princípios do Direito do Trabalho, pois varia de um autor para outro. Cabe ressaltar, contudo, que os princípios que orientam o ordenamento jurídico brasileiro são aplicáveis ao Direito do Trabalho. De acordo com Maurício Godinho Delgado²², os princípios gerais de todo o Direito são aplicáveis ao Direito do Trabalho:

São princípios que tendem a incorporar as diretrizes centrais da própria noção do Direito (ilustrativamente, os princípios da lealdade e boa-fé ou da não alegação da própria torpeza) ou as diretrizes centrais do conjunto dos sistemas jurídicos contemporâneos ocidentais (como, ilustrativamente, o princípio da inalterabilidade dos contratos). Tendem a ser, portanto, princípios que se irradiam por todos os seguimentos da ordem jurídica, cumprindo o relevante papel de assegurar organicidade e coerência integradas à totalidade do universo normativo de uma sociedade política.

Assim, tem plena aplicação ao Direito do Trabalho o princípio da razoabilidade²³, que compreende a análise de determinação acontecimento por meio da verossimilhança, sensatez e ponderação das condutas humanas²⁴.

Além disso, o ordenamento trabalhista apresenta princípios próprios que orientam especificamente o ramo do Direito do Trabalho. Seguem, abaixo, os princípios mais importantes que norteiam o Direito do Trabalho e que aparecem, com frequência, nas provas de concurso.

3.1. Princípio da proteção ao trabalhador

A lei trabalhista estabelece normas de proteção ao trabalhador, ou seja, garante direitos mínimos ao hipossuficiente²⁵. Esse princípio protetivo tem por finalidade

22. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 196.
23. Ressalta-se que a aplicação do princípio da razoabilidade no Direito do Trabalho foi objeto do concurso para o cargo de Técnico do TRT da 8ª Região em 2016.
24. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 197.
25. Hipossuficiente é a parte juridicamente mais fraca na relação jurídica trabalhista, isto é, o empregado.

estabelecer o equilíbrio que falta à relação de emprego, ou seja, o empregador possui situação econômica favorável, enquanto o empregado terá situação a seu favor na legislação trabalhista.

A necessidade do princípio protetor tem fundamento na subordinação exercida pelo empregador, limitando a autonomia da vontade. Explica-se: em um contrato de locação (contrato civil), por exemplo, as partes têm liberdade de recusar as propostas uma da outra. Assim, se o proprietário pedir um valor elevado pelo aluguel, o locatário poderá entregar o imóvel. Da mesma forma, se o locatário pedir ao proprietário que reforme todo o imóvel, ele provavelmente se recusará. Veja que nesse contrato civil (locação) há plena liberdade em contratar, pois as partes (locador e locatário) estão em pé de igualdade.

Por outro lado, imaginemos um contrato de trabalho em que o empregador solicite ao seu empregado que comece a trabalhar aos sábados no período da tarde, alertando que há muitas pessoas querendo aquele emprego. Esse empregado irá se recusar a trabalhar aos sábados? Claro que não. A mesma situação ocorre quando o empregador pede para que ele trabalhe além da jornada de 8 horas etc. Verifica-se, assim, que a liberdade em contratar é menor nas relações de trabalho, em virtude da subordinação, havendo a necessidade do princípio protetor. Ressalta-se que a Reforma Trabalhista acrescentou o parágrafo único ao art. 444 da CLT, que passou a abordar uma inovação controversa ao Direito do Trabalho: a figura do empregado “hipersuficiente”, expressão utilizada pelo Relator da Reforma Trabalhista na Câmara dos Deputados, Rogério Marinho. De acordo com o dispositivo, esse empregado pode negociar livremente com o seu empregador as cláusulas do contrato de trabalho nas mesmas condições concedidas aos sindicatos no art. 611-A da CLT:

Art. 444, parágrafo único, CLT (incluído pela Reforma Trabalhista). 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.

Ao contrário dos demais trabalhadores que necessitam de seus sindicatos para negociar as hipóteses de prevalência do negociado sobre o legislado, esses empregados podem negociar individualmente com seus empregadores. As cláusulas negociadas terão a mesma eficácia e a mesma preponderância dos instrumentos coletivos.

Esse dispositivo é uma contradição ao que prevê o art. 3º da CLT que não permite o tratamento diferenciado em relação à espécie de emprego e à condição de trabalhador:

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

Parágrafo único – Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

A legislação trabalhista deve ser aplicada de forma igualitária, sem a distinção decorrente da escolaridade do trabalhador, da atividade desenvolvida ou do salário recebido. É inegável que as pessoas com nível superior de escolaridade que recebam salário superior a R\$ 11.062,62 têm melhores condições de conhecer seus direitos e de serem menos propensas às fraudes e exploração trabalhistas. No entanto, não há nada que garanta que o valor recebido como salário tornará o empregado capaz de negociar todos os pontos trazidos pelo art. 611-A da CLT diretamente com o empregador. A subordinação, independentemente do valor do salário e do nível de escolaridade, é intrínseca ao vínculo de emprego. O empregado depende do trabalho realizado e cederá em todos os pontos para poder mantê-lo. A legislação, da forma como prevista, deixa o trabalhador completamente vulnerável.

Sobre o princípio da proteção, sustenta o Professor José Cairo Júnior:

pela regra do Direito Civil, todos são iguais perante a lei e devem ser tratados de forma igualitária por ela. Isso não ocorre no Direito Laboral. Reconhece-se que não existe uma igualdade entre empregados e empregadores, em face da superioridade econômica e jurídica destes últimos em relação aos primeiros. Para equilibrar a relação havida entre os atores sociais, o Direito do Trabalho procura proteger o empregado contra o desejo insaciável de lucro do empresário²⁶.

Desse princípio protetivo, decorrem outros três princípios:

3.1.1. *In dubio pro operário*

Quando houver várias interpretações sobre a mesma norma, o intérprete utilizará a interpretação mais favorável ao trabalhador. Ressalta-se que esse princípio foi superado pelo princípio da norma mais favorável. Ademais, não se aplica o princípio *in dubio pro operário* na área processual. No processo, as partes serão iguais, recebem o mesmo tratamento. Exemplo: prazo idêntico para apresentar razões finais e ingressar com recurso.

3.1.2. *Norma mais favorável*

Entre duas ou mais normas passíveis de aplicação, utiliza-se a mais favorável em relação ao trabalhador. Exemplo: a convenção coletiva prevê adicional de horas extras

26. CAIRO JÚNIOR, José. *Curso de Direito do Trabalho. Direito Individual e Direito Coletivo de Trabalho*. 4. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2009. p. 98.

de 70% sobre o valor da hora normal. Este adicional deve prevalecer sobre o adicional de 50% previsto na Constituição Federal. O intérprete (juiz, advogado, procurador do trabalho) deve analisar qual a norma mais favorável ao empregado. Nesse sentido:

Súmula nº 202 do TST. Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.

Cabe ressaltar que o princípio da norma mais favorável ao trabalhador não é absoluto, isto é, não poderá ser aplicado quando existirem normas de ordem pública ou de caráter proibitivo. Essas normas não comportam interpretação ampliativa. Exemplo: empregado que ingressa com ação judicial após 2 anos do término do contrato de trabalho. Não caberá a aplicação do Código Civil para a utilização de prazos mais extensos, pois a prescrição trata de norma de ordem pública que visa à paz social. Além disso, o princípio não será aplicável aos casos do art. 611-A da CLT e 620 da CLT, o princípio da norma mais favorável não é aplicável conforme se verá no próximo tópico.

Por fim, havendo o conflito entre normas do acordo e convenção coletiva, a aplicação de uma, em detrimento da outra, no caso concreto, não gera nulidade automática daquela que não foi aplicada. Para que haja nulidade de uma cláusula é necessário constatar de ordem formal ou material²⁷.

3.1.2.1. Instrumentos coletivos de trabalho e princípio da norma mais favorável (Reforma Trabalhista)²⁸

A aplicação do princípio da norma mais favorável no conflito entre as fontes continua sendo a regra no Direito do Trabalho. Portanto, se a previsão na legislação específica for mais benéfica que a Constituição Federal, ela deverá prevalecer sobre o texto constitucional. Contudo, a Reforma Trabalhista alterou a redação do art. 620 da CLT para prever que o acordo coletivo de trabalho **sempre** prevalecerá sobre a convenção coletiva de trabalho:

Art. 620 da CLT (Alterada pela Reforma Trabalhista). As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho **sempre** prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. (grifo nosso)

Privilegiou, portanto, a negociação que está mais próxima do dia a dia da empresa. O que se pretendeu com as mudanças foi estabelecer uma hierarquia estática, fixa, entre convenção e acordo coletivos de trabalho. Ainda que as normas contidas no acordo coletivo sejam prejudiciais ao trabalhador, deverão prevalecer sobre as disposições contidas em convenção coletiva, caso haja conflito entre as duas.

27. Informativo nº 17 do TST (confira o texto integral no final deste capítulo).

28. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação do art. 611-A da CLT.

Esse posicionamento consistiu em uma tentativa do legislador em violar o princípio da norma mais favorável, a convenção e o acordo coletivo serão hierarquicamente superiores à lei quando versarem sobre os assuntos arrolados no art. 611-A da CLT²⁹, artigo também inserido pela Reforma Trabalhista. No caso em questão, o artigo – que não encontra correspondente na legislação anterior – faz prevalecer o negociado sobre o legislado. De acordo com a redação do “caput” dispositivo, os instrumentos coletivos de trabalho passam a ter “prevalência sobre a lei” em diversas hipóteses, pois apresenta rol exemplificativo de flexibilização trabalhista.

Art. 611-A (Inserido pela Reforma Trabalhista). 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 – regulamentação 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. (grifo nosso)

29. Para maiores informações, confira o tópico de negociação coletiva do Capítulo de Direito Coletivo do Trabalho deste livro.

3.1.3. Condição mais benéfica

Esse princípio assegura ao empregado as vantagens conquistadas durante o contrato de trabalho, conforme previsto no art. 468 da CLT. Diante disso, essas conquistas não poderão ser alteradas para pior. Exemplo: empregador fornece, todos os meses, uma cesta com produtos domésticos. Diante disso não poderá, simplesmente, cessar o fornecimento, pois o trabalhador já conquistou esse direito com base no princípio da condição mais benéfica. Ressalta-se que a Reforma Trabalhista passou a considerar o auxílio-alimentação, seja ele fornecido por meio de tickets, vales ou cestas básicas, como parcela sem natureza salarial. A nova redação do art. 457, § 2º da CLT estabelece que essas parcelas sem natureza salarial, incluindo o auxílio-alimentação não se incorporam ao contrato de trabalho. Nesse sentido:

Súmula nº 51 do TST.

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.

Súmula nº 288 do TST. Complementação dos proventos da aposentadoria – A complementação dos proventos de aposentadoria, instituída, regulamentada e paga diretamente pelo empregador, sem vínculo com as entidades de previdência privada fechada, é regida pelas normas em vigor na data de admissão do empregado, ressalvadas as alterações que forem mais benéficas (art. 468 da CLT).

II – Na hipótese de coexistência de dois regulamentos de planos de previdência complementar, instituídos pelo empregador ou por entidade de previdência privada, a opção do beneficiário por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do outro.
III – Após a entrada em vigor das Leis Complementares nºs 108 e 109, de 29/05/2001, reger-se-á a complementação dos proventos de aposentadoria pelas normas vigentes na data da implementação dos requisitos para obtenção do benefício, ressalvados o direito adquirido do participante que anteriormente implementara os requisitos para o benefício e o direito acumulado do empregado que até então não preencheria tais requisitos.

IV – O entendimento da primeira parte do item III aplica-se aos processos em curso no Tribunal Superior do Trabalho em que, em 12/04/2016, ainda não haja sido proferida decisão de mérito por suas Turmas e Seções.

A Reforma Trabalhista alterou diversos dispositivos da CLT e passou a valorizar o negociado sobre o legislado. De acordo com o art. 611-A, VI, da CLT, a convenção e o acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre a legislação quando dispuserem sobre o regulamento de empresa:

Destaca-se, contudo, que o princípio da condição mais benéfica não tem aplicação no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, uma vez que a conquista de direitos trabalhistas formalizados em instrumentos coletivos vigora pelo prazo máximo de 2 anos, sendo vedada a ultratividade, nos termos do art. 614, § 3º da CLT, com redação alterada pela Reforma Trabalhista. Nesse sentido, a Súmula nº 277 do TST deverá ser alterada para se adaptar à Lei nº 13.467 (Reforma Trabalhista):

Art. 614, § 3º (Alterado pela Reforma Trabalhista): Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

No Direito do Trabalho prevalecem as regras cogentes, obrigatórias. Diante desse princípio, há restrição da autonomia das partes em modificar as cláusulas contratuais previstas no contrato de trabalho. Exemplo: as partes não poderão alterar a natureza do pagamento das horas extras, ou seja, essa parcela tem natureza salarial (reflete nas demais parcelas), não podendo ser paga a título indenizatório (sem que haja o reflexo). De acordo com Professor Maurício Godinho Delgado³⁰:

Para esse princípio prevalece a restrição à autonomia da vontade no contrato trabalhista, em contraponto à diretiva civil de soberania das partes no ajuste nas condições contratuais. Esta restrição é tida como instrumento assegurado eficaz de garantias fundamentais ao trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerente ao contrato de emprego.

Referido princípio foi flexibilizado pela Reforma Trabalhista. Com ela, as convênções e acordos coletivos passam a prevalecer sobre a lei, podendo as partes dispor acerca das matérias elencadas no art. 611-A da CLT. O mote da reforma trabalhista consistiu na valorização dos instrumentos coletivos de trabalho. Nesse caso, as próprias partes da relação jurídica coletiva podem transacionar com maior liberdade, pois, em um dos polos da relação jurídica está o sindicato da categoria profissional. Diferentemente do trabalhador individualmente considerado, cuja relação com seu empregador é marcada pela hipossuficiência jurídica do empregado, as relações coletivas de trabalho são regidas pelo princípio da equivalência dos contrantes. As partes têm a mesma força na negociação, pois de um lado, estará

30. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 201.

a empresa ou seu órgão de representação e, de outro, o sindicato da categoria profissional, representando um conjunto de trabalhadores. Ressalta-se que a Reforma Trabalhista acrescentou o parágrafo único ao art. 444 da CLT, que passou a abordar uma inovação controversa ao Direito do Trabalho: a figura do empregado “hipersuficiente”, expressão utilizada pelo Relator da Reforma Trabalhista na Câmara dos Deputados, Rogério Marinho. De acordo com o dispositivo, esse empregado pode negociar livremente com o seu empregador as cláusulas do contrato de trabalho nas mesmas condições concedidas aos sindicatos no art. 611-A da CLT:

Art. 444, parágrafo único, CLT (incluído pela Reforma Trabalhista). 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.

3.3. Princípio da primazia da realidade

A realidade se sobrepõe às disposições contratuais escritas. Deve-se, portanto, verificar se o conteúdo do documento coincide com os fatos. Exemplo: recibo assinado em branco no ato da contratação, posteriormente apresentado em juízo como prova de pagamento das verbas trabalhistas. É óbvio que esse documento não corresponde à verdade dos fatos. Outro exemplo: pagamento “por fora”, empregado registrado em carteira com um salário-mínimo, mas recebe mil reais, como forma de burlar o pagamento de encargos trabalhistas (INSS e FGTS). Em ambos os casos, há aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma (documentos não representam a verdade dos fatos).

Outras hipóteses de aplicação do princípio da primazia da realidade:

a) Cortadores de cana com contrato de estágio escrito (estagiários não possuem direitos trabalhistas). Assim, esses “estagiários”, que trabalham oito horas diárias, recebem oitocentos reais por mês e cumprem as ordens do empregador são, na verdade, empregados e não estagiários, pois não possuem nenhum aprendizado teórico. Diante do princípio da primazia da realidade, esses contratos de estágio são nulos de pleno direito, devendo ser reconhecido o vínculo empregatício e o pagamento de todos os direitos trabalhistas (hora extra, férias, 13º salário, depósitos do FGTS etc.).

b) Grande oficina mecânica que não possui nenhum empregado, apenas empregados que constituíram empresas (pessoa jurídica) e continuaram exercendo a mesma jornada de trabalho, mesmo salário, recebendo as mesmas ordens etc. Nesse contexto, os mecânicos são, na verdade, empregados da oficina, diante da prevalência da realidade sobre a forma escrita.

A utilização deste princípio pelos aplicadores do Direito, diante do advento da Reforma Trabalhista, será essencial para a manutenção do sistema protetivo trabalhista, assim como para evitar a ocorrência de fraudes.

Dois exemplos de modificações trazidas pela Reforma Trabalhista, em que o princípio da primazia da realidade deverá, obrigatoriamente, ser observado, estão contidas no art. 4º, § 2º da CLT e art. 442-B da CLT³¹:

Art. 4º, § 2º da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): 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. 442-B da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): 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.

Assim, no caso do art. 4º, § 2º, deve-se verificar se se trata de atividade particular do empregado para que não se configure o tempo à disposição do empregador. Já no caso do art. 442-B, deve-se verificar a existência da subordinação entre “autônomo” e empregador, a fim de verificar se existe a relação de emprego. Em resumo, o princípio da primazia da realidade serve para afastar fraudes nas relações trabalhistas, uma vez que se pretende a busca pela verdade dos fatos.

3.4. Princípio da inalterabilidade contratual lesiva ao empregado

No Direito do Trabalho, é vedada qualquer alteração contratual que seja lesiva ao empregado, mesmo se houver consentimento deste (artigo 468, caput, da CLT).

31. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre trabalhador autônomo.

Assim, conforme previsto no art. 2º da CLT, os riscos do empreendimento são suportados exclusivamente pelo empregador, não sendo permitido a ele dividir os prejuízos com seus trabalhadores.

Art. 468 da CLT. 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.

3.5. Princípio da continuidade da relação de emprego

Em regra, o contrato de trabalho é firmado por tempo indeterminado, ou seja, não há prazo previamente fixado para seu fim. Aliás, é de interesse público que esses contratos sejam firmados para prazos de longa duração, pois, enquanto o empregado estiver trabalhando, haverá fonte de sustento, garantindo sua dignidade. Em razão desse princípio, a obrigação de provar a ruptura do contrato de trabalho é do empregador, isto é, em regra presume-se que o empregado não deu causa ao término do contrato de trabalho. Nesse sentido:

Súmula nº 212 do TST. 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.

Ademais, por força do princípio da continuidade, há hipóteses em que não há prestação de serviços (interrupção e suspensão do contrato), mas o vínculo empregatício continua intacto. A exceção ocorre quando o contrato é firmado por prazo determinado, como nos casos de contrato de experiência, temporário, hipóteses previstas no art. 443 da CLT etc.

A Reforma Trabalhista acrescentou o § 3º ao art. 443 da CLT para prever nova hipótese de contrato de trabalho: a prestação de trabalho intermitente. Essa alteração causa profundos impactos na estrutura do Direito do Trabalho, pois cria nova modalidade contratual com disciplina jurídica própria, até então sem precedentes na área trabalhista.

De acordo com o novo dispositivo legal, o trabalho intermitente compreende o contrato de trabalho, cuja prestação dos serviços ocorre com subordinação, mas não é contínua, havendo alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. A prestação dos serviços pode ser determinada em horas, dias ou meses, independentemente da atividade desenvolvida pelo empregado ou pelo empregador.

Essa nova modalidade contratual é uma hipótese de flexibilização do princípio da continuidade de emprego, pois apesar de não haver termo final para o contrato, o contrato é marcado por períodos de inatividade do empregado, sem que haja remuneração e contagem do tempo de serviço.

3.6. Princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos trabalhistas

Na vigência do contrato de trabalho, os direitos trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis, porque há presença da subordinação do empregado frente ao empregador. Assim sendo, mesmo que o ato seja bilateral (comum acordo entre as partes), se houver prejuízo ao empregado, esse ato deverá ser declarado nulo, pois o empregado não pode renunciar aos direitos e vantagens assegurados em lei. Exemplo: empregado não pode renunciar ao direito de receber seu décimo terceiro, aviso-prévio³², ou usufruir de suas férias. Se houver tal renúncia, com base no princípio da irrenunciabilidade, o ato será nulo, invalidado.

Contudo, a Reforma Trabalhista ampliou significativamente a possibilidade de ajuste individual entre empregado e empregador, podendo negociar livremente. Nesse sentido, segue quadro com essas hipóteses trazidas pela nova legislação³³:

Hipóteses de acordo individual entre empregado e empregador previstas na Reforma Trabalhista

A Reforma Trabalhista ampliou significativamente as possibilidades de ajuste entre empregados e empregadores em 13 hipóteses:

- 1) Compensação de jornada (art. 59, § 6º, CLT)
- 2) Banco de horas semestral (art. 59, § 5º, CLT)
- 3) Jornada 12 x 36 (art. 59-A, CLT)
- 4) Alteração do regime presencial para o teletrabalho (art. 75-C, § 1º, CLT)
- 5) Compra e manutenção de equipamentos necessários ao teletrabalho (art. 75-D, CLT)
- 6) Fracionamento das férias (art. 134, § 1º, CLT)
- 7) Intervalo para amamentação (art. 396, CLT)
- 8) Emprego “hipersuficiente” (art. 444, parágrafo único e 611-A da CLT)
- 9) Forma de pagamento das verbas rescisórias (art. 477, § 4º, I, da CLT)
- 10) Eficácia liberatória no Plano de Demissão Voluntária (art. 477-B, parte final, CLT)
- 11) Distrito (art. 484-A, CLT)
- 12) Celebração da cláusula compromissória de arbitragem (art. 507-A, CLT)
- 13) Quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B, CLT)

Ao estudar o princípio da irrenunciabilidade, cabe destacar 2 princípios:

a) Princípio da irredutibilidade salarial. Veda-se a redução (diminuição) dos salários dos trabalhadores, exceto convenção ou acordo coletivo (artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal). Portanto, para que essa redução salarial seja válida, há necessidade da participação do sindicato dos trabalhadores. Caso seja pactuada cláusula que reduza o salário do empregado, deverá

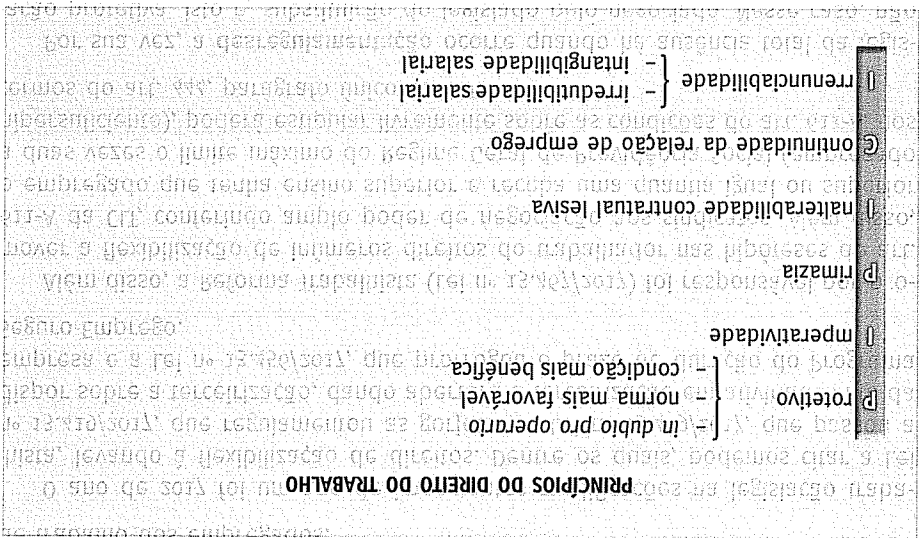
32. Súmula nº 276 do TST: “O direito ao aviso-prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego”;

33. Não deixe de conferir essas alterações nos tópicos respectivos aos assuntos nessa obra.

haver garantia de que ele não será dispensado sem justa causa no prazo de vigência do instrumento coletivo, nos termos do art. 611-A, § 3º, incluído pela Reforma Trabalhista:

Art. 611-A, § 3º da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): 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.

b) **Princípio da intangibilidade salarial.** Vedam-se descontos no salário³⁴, exceto nos casos previstos em lei ou norma coletiva³⁵. Esse princípio protege o trabalhador contra seus próprios credores, pois o salário é, em regra, impenhorável.



4. FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

► Art. 7º, incisos VI, XIII e XIV da CF/88

Flexibilizar é diminuir a rigidez das leis trabalhistas pela negociação coletiva, ou seja, é dar ênfase ao negociado em detrimento do legislado. Na flexibilização permanecem as normas básicas de proteção ao trabalhador, mas permite-se maior amplitude dos acordos e convenções para adaptação das cláusulas contratuais

34. Sobre o tema “descontos salariais”, consulte o tópico 6 do capítulo de Remuneração.

35. **Orientação Jurisprudencial nº 251 da SDI – I do TST.** É ilícito o desconto salarial referente à devolução de cheques sem fundos, quando o frentista não observar as recomendações previstas em instrumento coletivo.

às realidades econômicas da empresa e às realidades regionais. De acordo com Arnaldo Sussekind³⁶:

Com a flexibilização, os sistemas legais preveem fórmulas opcionais ou flexíveis de estipulação de condições de trabalho, seja pelos instrumentos da negociação coletiva, ou pelos contratos individuais de trabalho, seja pelos próprios empresários.

As empresas reivindicam a flexibilização para diminuir a forte intervenção do Estado na elaboração das leis trabalhistas. O argumento utilizado pelos empresários é que com a flexibilização haveria maior possibilidade de manter os empregos.

Deve-se destacar, entretanto, que no Brasil os sindicatos dos trabalhadores, muitas vezes, estão submissos ao poder econômico dos empregadores. Assim sendo, se diminísse a proteção legislativa, acarretaria precarização das condições de trabalho dos empregados.

O ano de 2017 foi um ano de importantes modificações na legislação trabalhista, levando à flexibilização de direitos. Dentre os quais, podemos citar a Lei nº 13.419/2017, que regulamentou as gorjetas, a Lei nº 13.429/2017, que passou a dispor sobre a terceirização, dando abertura à terceirização em atividades-fim da empresa e a Lei nº 13.456/2017, que prorrogou o prazo de duração do Programa Seguro-Emprego.

Além disso, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) foi responsável por promover a flexibilização de inúmeros direitos do trabalhador nas hipóteses do art. 611-A da CLT, conferindo amplo poder de negociação aos sindicatos. Além disso, o empregado que tenha ensino superior e receba uma quantia igual ou superior a duas vezes o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social (empregado hipersuficiente), poderá estipular livremente sobre as condições do art. 611-A, nos termos do art. 444, parágrafo único da CLT.

Por sua vez, a **desregulamentação** ocorre quando há ausência total da legislação protetiva, isto é, substituição do legislado pelo negociado. Nesse caso, não haveria a intervenção do Estado na elaboração das leis, deixando para as partes a elaboração das condições de trabalho.

4.1. Hipóteses de flexibilização

Para as questões objetivas, importante memorizar as principais hipóteses de flexibilização previstas na legislação e na jurisprudência do TST. Lembra-se de que o fenômeno da flexibilização já existe em nosso ordenamento jurídico, permitindo a adequação, via negociação coletiva, às realidades econômicas da empresa (possibilidade de aumento ou redução salarial, concessão de cesta básica, convênio médico etc.) e às realidades regionais (fixação do horário, alteração de feriados, etc.).

36. SUSSEKIND, Arnaldo, et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. Vol. I. 21. ed. São Paulo: LTR, 2004. p. 202.

a) Constituição Federal de 1988 – art. 7º:

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; (grifos acrescidos)

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; (grifos acrescidos)

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; (grifos acrescidos)

b) CLT:

– Regime por tempo parcial:

Art. 58-A, § 2º. Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. (grifos acrescidos)

– Compensação de jornada (Reforma Trabalhista):

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.

(...)

§ 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.

– Jornada 12x36 (Reforma Trabalhista):

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.

– 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. (grifos acrescidos)

37. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista.

- § 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.
- teletrabalho (Reforma Trabalhista):**
- Art. 75-C.** A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.
- § 1º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.
- § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.
- Fracionamento das férias (Reforma Trabalhista):**
- Art. 134, § 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.
- Intervalo para amamentação (Reforma Trabalhista):**
- Art. 396, § 2º.** Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.
- Hipersuficiente (Reforma Trabalhista):**
- Art. 444, 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.
- Plano de Demissão Voluntária (Reforma Trabalhista):**
- Art. 477-B.** Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plurima 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.
- Distrato (Reforma Trabalhista):**
- 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.
- Arbitragem (Reforma Trabalhista):**
- Art. 507-A.** Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula de compromisso de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.”
- Quitação anual das verbas trabalhistas (Reforma Trabalhista):**
- Art. 507-B.** É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.
- Prevalência do negociado sobre o legislado (Reforma Trabalhista):**
- 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 condigação pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadraram como funções de confiança;
- VI – regulamentação 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;

38. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista.

39. Fonte: <http://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2016/01/11/samarco-oferece-lay-off-para-empregados-que-retornam-ao-trabalho-hoje.htm>.

Nesse sentido, o art. 476-A da CLT estabelece hipótese de qualificação profissional (lay off) com as seguintes características:

- **Prazo:** De 2 meses a 5 meses (esse prazo poderá ser prorrogado desde que, se previsto no acordo ou convenção coletiva, tenha o consentimento

4.2.1. Qualificação profissional (art. 476-A, CLT)

Diante de retrações no mercado e crises econômicas, é comum que empresas reduzam o número de empregados para viabilizar a continuação da atividade produtiva. Para evitar a ocorrência de demissões em massa de empregados e permitir maior qualificação profissional dos empregados, é necessário adotar medidas que garantam a manutenção dos contratos de trabalho mesmo em momentos de crise. Uma dessas hipóteses é o denominado lay off, que se refere ao afastamento temporário do empregado mediante recebimento de licença-remunerada.

Recentemente (Janeiro/2016), a empresa Samarco, que enfrentava profunda crise diante do desastre ambiental ocorrido recentemente com uma de suas barragens, propôs lay off para seus funcionários para evitar a demissão em massa de trabalhadores³⁹.

4.2. Lay off

- II - O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (grifos acrescidos)
 2. Compensação de jornada por acordo individual – **Súmula nº 85:**

Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular **negociação coletiva**, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento de 7ª e 8ª horas como extras. (grifos acrescidos)
 1. Turnos ininterruptos de revezamento – **Súmula nº 423:**
- Seguem abaixo duas hipóteses em que são admitidas a flexibilização:

c) Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho:

- XV – participação nos lucros ou resultados da empresa;
- XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XII – enquadramento do grau de insalubridade;

formal do empregado e a empresa se responsabilize pela bolsa de qualificação profissional):

- Requisitos:

- previsão em acordo ou convenção coletiva;
- consentimento formal do empregado.

- Formalidades especiais:

- a) comunicação ao sindicato da categoria com 15 dias de antecedência;
- b) empregador poderá conceder ajuda compensatória, sem natureza salarial, neste período de suspensão. O FAT – Fundo de Amparo ao Trabalho – é o responsável pela concessão da bolsa de qualificação profissional;
- c) contrato não poderá ser suspenso mais de uma vez no período de 16 meses.

- Dispensa do trabalhador: O empregado não poderá ser dispensado no transcurso do período do curso e nos 3 meses subsequentes ao afastamento para qualificação profissional.

Se dispensado, o empregador deverá pagar multa ao empregado, conforme previsto no acordo ou convenção, sendo de, no mínimo, 100% sobre o valor da última remuneração mensal do empregado.

- Fraude no curso de qualificação: Se não houver curso ou o empregado continuar trabalhando, o período será de interrupção (pagamento do salário e demais verbas trabalhistas).

4.2.2. Programa Seguro-Emprego – PSE (Lei nº 13.189/2015)

Em novembro de 2015, foi promulgada a Lei nº 13.189/2015 prevendo nova hipótese de *lay off* como resposta ao aumento no número de desempregos diante de crise econômica. Nesse sentido, criou-se o Programa de Proteção ao Emprego – PPE. No ano de 2016 foi enviada ao Congresso Nacional a Medida Provisória nº 761, de 22 de dezembro de 2016, que modificou e prorrogou por mais dois anos a vigência do programa, denominando-o agora **Programa Seguro-Emprego (PSE)**. Referida Medida Provisória foi convertida na Lei nº 13.456/2017, prorrogando o período para adesão ao programa para 31 de dezembro de 2017.

Além disso, destaca-se que a Reforma Trabalhista prevê a possibilidade de adesão ao Programa Seguro-Emprego mediante negociação coletiva:

Art. 611-A da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista). A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

Para a adesão ao programa, exige-se o cumprimento dos seguintes requisitos pelas empresas (art. 3º, Lei nº 13.189/2015 – com redação dada pela Lei nº 13.456/2017):

- a) celebrar e apresentar acordo coletivo de trabalho específico;
- b) apresentar ao Ministério do Trabalho solicitação de adesão ao PSE;
- c) apresentar a relação dos empregados abrangidos, especificando o salário individual;

(d) ter CNPJ há, no mínimo, dois anos;

(e) comprovar a regularidade fiscal, previdenciária e relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS; e

(f) comprovar situação de dificuldade econômico-financeira de acordo com indicadores referentes à diferença entre as admissões e demissões nos últimos 12 meses anteriores à solicitação de adesão ao PSE.

A adesão ao PSE pode ser realizada até a data de 31 de dezembro de 2017, tendo prioridade de adesão as empresas que demonstrem a observância da cota de pessoas com deficiência. Preenchidos os requisitos para adesão, permite-se que a empresa reduza a **jornada de trabalho e o salário** de seus empregados em até 30%. O valor pago pelo empregador após a redução não pode ser inferior ao salário mínimo.

Para compensar a redução salarial, o art. 4º da Lei nº 13.189/2015, com redação dada pela Lei nº 13.456/2017, estabelece que haverá o pagamento de uma parcela correspondente a 50% do valor da redução salarial, que é limitado a 65% do valor máximo da parcela recebida a título de seguro-desemprego ($\text{R\$ } 1.542,24 \times 65\% = \text{R\$ } 1.002,45$) que será custeada pelo FAT.

Em contraprestação à redução da jornada e salário, o empregador fica proibido de dispensar seus empregados na vigência do PSE até o prazo de 1/3 de sua vigência após o término da redução na jornada (art. 6º, I, Lei nº 13.189/2015 – com redação dada pela Lei nº 13.456/2017). Exemplo: se for estabelecido PSE pelo período de 6 meses, é assegurada garantia provisória de emprego pelo período de vigência do PSE (6 meses) acrescido de 1/3 ($1/3 \times 6 \text{ meses} = 2 \text{ meses}$). Portanto, o empregado não pode ser dispensado pelo período total de 8 meses.

Para que essa redução seja válida, é necessária a celebração de acordo coletivo específico com o sindicato profissional, que deve ser aprovado em assembleia dos trabalhadores abrangidos pelo programa. Diante da especificidade do acordo

coletivo, não é permitido que aborde nenhuma outra condição de trabalho além daquelas decorrentes de implementação do programa. O art. 5º da Lei nº 13.189/2015, com redação dada pela Lei nº 13.456/2017 traz as informações que devem constar do acordo coletivo:

- a) Número total de empregados abrangidos pela redução e sua identificação;
- b) Estabelecimentos ou setores da empresa abrangidos;
- c) Percentual de redução da jornada e redução proporcional ou menor do salário;
- d) Período pretendido de adesão ao PSE;
- e) Período de garantia no emprego que ser, no mínimo, equivalente ao período de redução de jornada acrescido de 1/3;
- f) Constituição de comissão paritária entre empregados e empregadores para acompanhar e fiscalizar o cumprimento do acordo e do programa, exceto nas microempresas e empresas de pequeno porte.

É importante ressaltar que, durante o cumprimento do programa, a empresa fica proibida de contratar empregado para executar as mesmas atividades exercidas pelo empregado abrangido pelo programa, exceto na hipótese de reposição ou aproveitamento de concluinte de curso de aprendizagem. Além disso, o empregador não poderá exigir a prestação de horas extras dos empregados do programa. Caso descumpridos o acordo coletivo específico estabelecido ou qualquer das disposições da Lei nº 13.189/2015, com redação dada pela Lei nº 13.456/2017, o empregador estará sujeito a restituir ao FAT os recursos recebidos, devidamente corrigidos, e a pagar multa administrativa correspondente a 100% desse valor, calculada em dobro no caso de fraude, que será revertida ao FAT.

Por fim, o prazo de duração do PSE é de até 6 meses, prorrogáveis por períodos de 6 meses até o limite de 24 meses, respeitada a data de extinção do programa (art. 5º, IV, Lei nº 13.189/2015 – com redação dada pela Lei nº 13.456/2017), que ocorre 31 de dezembro de 2018. Assim, nenhum PSE subsistirá findo o prazo final o programa.

4.3. Hipóteses em que não se admite flexibilização das normas trabalhistas⁴¹

O posicionamento majoritário da doutrina **não admite** a possibilidade de flexibilização em normas que tratam sobre a saúde e segurança do trabalhador, ou seja, normas que preservem a dignidade da pessoa humana ou ainda que re-presentem renúncia a direitos já conquistados. São chamadas pelo Prof. Maurício Godinho Delgado de normas de indisponibilidade absoluta.

41. Ao estudar a parte de **Direito Coletivo**, essa matéria deve ser revisada, sobretudo ao tratar de cláusulas permitidas e vedadas nos instrumentos coletivos.

A Reforma Trabalhista alterou diversos dispositivos da CLT e da legislação esparsa, visando à flexibilização de direitos trabalhistas, especialmente na redação do novo art. 611-A.

As empresas reivindicam a flexibilização para diminuir a forte intervenção do Estado na elaboração das leis trabalhistas. O argumento utilizado pelos empresários é que com a flexibilização haveria maior possibilidade de manter os empregos. Deve-se destacar, entretanto, que no Brasil os sindicatos dos trabalhadores, muitas vezes, estão submissos ao poder econômico dos empregadores. Assim sendo, se a proteção legislativa diminuisse, haveria precarização das condições de trabalho dos empregados.

O art. 611-A da CLT estabelece em seus incisos um rol de direitos cuja regulamentação por instrumentos coletivos de trabalho tem prevalência sobre a legislação. Entretanto, um dos pontos mais polêmicos do artigo consistiu na introdução em seu “caput” da expressão **“entre outros”**. Portanto, o rol de direitos previstos é meramente **exemplificativo**. Além das 15 hipóteses elencadas – incisos I a XV, a Reforma Trabalhista permitiu que outros direitos possam prevalecer sobre a legislação. Dessa afirmação, surge o questionamento: todos os direitos trabalhistas poderão ser transacionados por meio de negociação coletiva, tendo prevalência sobre a lei? A resposta é não. Os direitos assegurados pela Constituição Federal, exceto-nadas as hipóteses que o próprio texto constitucional permite, não são passíveis de flexibilização por meio de negociação coletiva, pois a Reforma Trabalhista foi aprovada como lei ordinária, tendo status infraconstitucional. Além disso, o art. 611-B da CLT, também acrescentado pela Reforma Trabalhista, trouxe um rol de direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por serem objetivo ilícito de convenção ou acordo coletivo de trabalho:

Art. 611-B, CLT. 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;
- XI - 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 expressão 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;

43. O candidato deverá estar atento à pergunta do concurso de Analista do TST. Se se tratar de transação individual, as hipóteses são restritas e limitadas. Por outro lado, a transação coletiva (acordo e convenção) possibilita ampla negociação, ampliando e reduzindo direitos trabalhistas. Sobre negociação coletiva consulte o capítulo VII deste livro.

Em razão do Princípio da Irrenunciabilidade e da indisponibilidade que vigora no direito do trabalho, há restrição da autonomia da vontade, isto é, limita-se a possibilidade de negociação de direitos trabalhistas entre empregado e empregador. Ressalta-se que nesse tópico não será tratada a negociação coletiva⁴³ (com

- ▶ Orientações Jurisprudenciais nº 270 e 356 da SDI-I do TST.
- ▶ Súmula nº 51 e 276 do TST
- ▶ Art. 468, CLT
- ▶ Art. 444, CLT
- ▶ Art. 9º, CLT

5. RENÚNCIA E TRANSACÇÃO

| | | | |
|--------------------------|---|---|---|
| FLEXIBILIZAÇÃO | { | Flexibilização | - Atenuação do rigor das Leis trabalhistas; |
| | | - Ampliação das possibilidades de negociação entre empregados e empregadores; | |
| Desregulamentação | { | - Manutenção das normas básicas de proteção aos trabalhadores; | - Substituição da legislação pela negociação entre as partes; |
| | | - Ausência total da intervenção do Estado na proteção do trabalhador. | |

A análise atenta a esses dois artigos – 611-A e 611-B – será imprescindível nas futuras negociações. Caso haja conflito entre eles, deve prevalecer o art. 611-B, para garantir princípios básicos constitucionais como da dignidade da pessoa humana e da máxima eficácia do texto constitucional.

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.

participação do sindicato), pois nela há ampla possibilidade de transação, inclusive redução de direitos dos trabalhadores.

No entanto, a Reforma Trabalhista ampliou significativamente as possibilidades de ajuste individual entre empregado e empregador, podendo negociar livremente. Nesse sentido, segue quadro com essas hipóteses trazidas pela nova legislação:

Hipóteses de acordo individual entre empregado e empregador previstas na Reforma Trabalhista

- A Reforma Trabalhista ampliou significativamente as possibilidades de ajuste entre empregados e empregadores em 13 hipóteses:
- 1) Compensação de jornada (art. 59, § 6º, CLT)
 - 2) Banco de horas semestral (art. 59, § 5º, CLT)
 - 3) Jornada 12 x 36 (art. 59-A, CLT)
 - 4) Alteração do regime presencial para o teletrabalho (art. 75-C, § 1º, CLT)
 - 5) Compra e manutenção de equipamentos necessários ao teletrabalho (art. 75-D, CLT)
 - 6) Fracionamento das férias (art. 134, § 1º, CLT)
 - 7) Intervalo para amamentação (art. 396, CLT)
 - 8) Empregado “hipersuficiente” (art. 444, parágrafo único e 611-A da CLT)
 - 9) Forma de pagamento das verbas rescisórias (art. 477, § 4º, I, da CLT)
 - 10) Eficácia liberatória no Plano de Demissão Voluntária (art. 477-B, parte final, CLT)
 - 11) Distrato (art. 484-A, CLT)
 - 12) Celebração da cláusula compromissória de arbitragem (art. 507-A, CLT)
 - 13) Quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B, CLT)

Importante destacar, ainda, a diferença entre direitos disponíveis e indisponíveis. Os direitos disponíveis consistem em direitos cujos interesses são meramente particulares. Os direitos indisponíveis são marcados pela forte intervenção estatal, pois há interesse público envolvido, como é o caso do direito do trabalho. Nesse ramo do direito, em razão da presença do hipossuficiente (trabalhador), há restrição da autonomia da vontade, conforme previsto expressamente em alguns artigos da CLT:

Art. 9º. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

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.

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.

Cabe diferenciar os institutos da renúncia e transação. **Renúncia** é um ato unilateral que recai sobre direito certo e atual, por exemplo, o empregado conquistou o direito de férias após um ano de trabalho e abriu mão (renunciaria) desse direito já conquistado, o que não é válido no direito do trabalho⁴⁴ (conforme previsto no art. 9º da CLT).

Em razão do princípio da irrenunciabilidade são raríssimos os casos de renúncia de direito na área trabalhista. Um exemplo de renúncia, prevista em lei, é o pedido de transferência para outra cidade, feito pelo dirigente sindical. Nesse caso, como ele foi eleito para desempenhar a função naquela localidade, perderia (renunciaria) o direito à estabilidade, conforme art. 543, § 1º, da CLT⁴⁵. Outro exemplo de renúncia, citado por alguns autores, ocorre na audiência judicial, na presença do juiz do trabalho. Nesse caso, diante das explicações do juiz, o empregado poderia renunciar a direitos já conquistados⁴⁶. A jurisprudência do TST⁴⁷ prevê, ainda, a possibilidade de o trabalhador renunciar ao aviso-prévio, se comprovar que já possui outro emprego, conforme transcrito a seguir:

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.

A Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017 – acrescentou o parágrafo único do art. 444 da CLT para prever uma inovação controversa ao Direito do Trabalho: a figura do empregado “hipersuficiente”, expressão utilizada pelo Relator da Reforma Trabalhista na Câmara dos Deputados, Rogério Marinho. De acordo com o dispositivo, esse empregado pode negociar livremente com o seu empregador as cláusulas do contrato de trabalho nas mesmas condições concedidas aos sindicatos no art. 611-A da CLT.

44. “É inimaginável, portanto, que qualquer empregado (urbano, rural ou doméstico) renuncie direitos trabalhistas, tal qual o direito ao recebimento do salário-mínimo, à percepção de férias ou à percepção do décimo terceiro salário. O empregador que ingenuamente acreditar nesse ato de disponibilidade sofrerá prejuízos, uma vez que o empregado, desprezando a declaração de renúncia, poderá pleitear, com sucesso, o direito eventualmente renunciado.” MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 85.

45. Art. 543, § 1º, da CLT: “O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada ou voluntariamente aceita”.

46. “Poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz do trabalho, ainda na empresa e que não se poderá falar em renúncia a direitos trabalhistas, pois poderia dar ensejo a fraudes.” MARTINS, Sérgio Pinto. *Curso de Direito do Trabalho*. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 69.

47. Há outras duas súmulas que preveem a possibilidade de renúncia. Súmula nº 51, II, do TST: “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” (grifo acrescido). Súmula nº 243 do TST: “Exceto na hipótese de previsão contratual ou legal expressa, opção do funcionário público pelo regime trabalhista implica a **renúncia** dos direitos inerentes ao regime estatutário” (grifo acrescido).

Ao contrário dos demais trabalhadores que necessitam de seus sindicatos para negociar as hipóteses de prevalência do negociado sobre o legislado, esses empregados podem negociar individualmente com seus empregadores. As cláusulas negociadas terão a mesma eficácia e a mesma preponderância dos instrumentos coletivos.

Entendemos que, apesar da ampliação da possibilidade de negociação do empregado hipersuficiente, não deve ser admitida a renúncia a direitos já conquistados. A redução ou supressão de direitos em situações pretéritas traz insegurança jurídica às partes da relação de emprego, pois não saberão se, no futuro, as parcelas deixarão de ser devidas por mera disposição entre as partes.

A transação, por sua vez, recai sobre direito duvidoso e requer um ato bilateral das partes, concessões recíprocas. Na transação há direitos disponíveis, cujos interesses são meramente particulares.

Antes da Reforma Trabalhista, a única possibilidade de transação individual extrajudicial, **prevista em lei**, estava no art. 625-A da CLT, que trata da Comissão de Conciliação Prévia. Nesse caso, é possível que o trabalhador, individualmente, transacione, diretamente com seu empregador, seus direitos trabalhistas. Se as partes aceitarem a conciliação realizada pela Comissão, o termo de conciliação terá **eficácia liberatória geral**, ou seja, o empregado não poderá rediscutir as matérias objeto de conciliação na Justiça do Trabalho, pois já houve acordo entre as partes. Há exceção, entretanto, no tocante às parcelas expressamente ressaltadas. Assim sendo, caso não haja ressaltas, o trabalhador terá dado quitação total⁴⁸ das parcelas do contrato. Ressalta-se que a quitação somente é aplicada às verbas trabalhistas propriamente ditas, não se estendendo, por exemplo, às diferenças em complementação de aposentadoria⁴⁹.

Com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, foi criado procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial (art. 855-B a 855-E da CLT). Na celebração do acordo extrajudicial, permite-se que as partes transacionem direitos trabalhistas. Ressalta-se que o controle do conteúdo firmado pelas partes será realizado na homologação pelo juiz do Trabalho:

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

48. Informativos nº 22 e 29 do TST (confira texto integral no final do capítulo).

49. Informativo nº 33 do TST (confira texto integral no final do capítulo).

50. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso do Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTR, 2010. p. 201.

RENÚNCIA E TRANSACÇÃO (Resumo)

- **Renúncia**
 - Ato unilateral
 - Direito certo e atual
- a) Renúncia prevista em lei: perda da estabilidade, art. 543, § 1º, CLT
- b) Renúncia prevista na jurisprudência do TST: recusar o aviso-prévio, Súmula nº 276
- c) Renúncia prevista na doutrina: perante o juiz do trabalho
- **Transação**
 - Concessões recíprocas (ato bilateral)
 - Direito duvidoso
- a) Transação extrajudicial prevista em lei: Comissão de Conciliação Prévia, art. 625-E da CLT
- b) Transação prevista na jurisprudência do TST: Programa de Demissão Voluntária, Orientações Jurisprudenciais nº 270 e 356 da SDI-I, sobrevinda a decisão
- c) Transação prevista na doutrina:
 - normas de indisponibilidade absoluta: não cabe transação
 - normas de indisponibilidade relativa: cabe transação.

Por fim, cabe ressaltar o posicionamento doutrinário sobre a possibilidade de transação. De acordo com o professor Maurício Godinho Delgado, para as normas de indisponibilidade absoluta não cabe transação individual por atingirem o patamar mínimo civilizatório, por exemplo, o direito à anotação da CTPS, ao salário mínimo, à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador⁵⁰. As normas de indisponibilidade relativa, por sua vez, não atingem o patamar mínimo civilizatório, o interesse é meramente particular. Exemplo de possibilidade de transação individual: forma de pagamento do salário (salário fixo ou salário variável). As parcelas de indisponibilidade relativa não podem ser objeto de renúncia.

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

6. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA (ARTIGOS 625-A ATÉ 625-H DA CLT)

► Artigos 625-A até 625-H da CLT

Inicialmente, cabe destacar que essa matéria poderá ser exigida tanto em Direito do Trabalho, como em Processo do Trabalho. Como o objetivo desse livro é tornar o estudo o mais completo possível para o candidato ao cargo de Analista do TRL, será abordado o tema nesse capítulo.

O objeto principal da Comissão de Conciliação Prévia é tentar a solução dos conflitos fora do Poder Judiciário, portanto de forma extrajudicial. Como não há presença do Estado nessa pacificação, pois o conflito é resolvido na própria empresa ou no sindicato, é chamada de **autocomposição** (solução pelas próprias partes envolvidas). Ao tratar de renúncia e transação, alguns editais abordam o art. 625-A da CLT, que prevê as Comissões de Conciliação Prévia. Como havíamos tratado do Princípio da Irrenunciabilidade das normas trabalhistas, o tópico referente às Comissões será abordado nesta parte inicial, pois há possibilidade, segundo a CLT, de o empregado transacionar direitos trabalhistas perante a Comissão de Conciliação Prévia. Essa Comissão poderá conciliar apenas **conflitos individuais de trabalho**, ou seja, não tem atribuição para resolver conflitos coletivos, que serão solucionados por mediação, arbitragem, acordo ou convenção coletiva, ou ainda dissídio coletivo.

Aliás, juntamente com o processo de homologação de acordo extrajudicial criado pela Reforma Trabalhista (art. 855-B a 855-E da CLT), as CCP são as únicas formas, previstas em lei, de transação individual (entre empregado e empregador) de verbas trabalhistas. Ademais, passou-se a admitir a resolução dos conflitos por arbitragem para o empregado cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (art. 507-A da CLT – Reforma Trabalhista). Para os demais empregados, permanece a impossibilidade de utilização da arbitragem como meio de solução de conflitos individuais.

Em resumo, portanto, as Comissões de Conciliação Prévia foram criadas como forma de tentar solucionar os conflitos existentes entre empregados e empregadores. Poderão⁵¹ ser criadas pelas empresas ou pelos sindicatos e, caso existam, na mesma localidade e para a mesma categoria, Comissão de Empresas e Comissão Sindical, o interessado deve optar por uma delas. De acordo com o art. 625-A da CLT:

Art. 625-A da CLT. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes 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.

51. Importante destacar que o empregador não está obrigado a criar essas Comissões. Trata-se de uma opção / facilidade.

6.1. Composição da Comissão de Conciliação Prévia criada em âmbito da empresa

A composição dos membros da Comissão de Conciliação Prévia no âmbito da empresa será paritária, ou seja, o mesmo número de representantes dos trabalhadores e de representantes do empregador. O número de membros será de, no mínimo, 2 e, no máximo, 10 membros. O mandato, tanto de titulares como suplentes, é de 1 ano, permitida uma recondução (mandato com prazo máximo de 2 anos). Importante destacar que os representantes dos trabalhadores serão eleitos em votação secreta⁵². Em razão disso, para que não haja perseguição, titulares e suplentes possuirão garantia provisória de emprego (estabilidade), desde a eleição até 1 ano após o fim do mandato, salvo se cometerem falta grave⁵³. O art. 625-B, § 1º, da CLT não prevê essa estabilidade a partir do registro da candidatura. Portanto, nas provas objetivas, importante memorizar nos exatos termos da lei. De acordo com Sérgio Pinto Martins:

A garantia de emprego não se inicia com a candidatura, mas desde a posse, pois a lei nada menciona nesse sentido, como ocorre, por exemplo, com o parágrafo 3º do artigo 543 da CLT, no que diz respeito aos dirigentes sindicais⁵⁴.

Cabe destacar que os membros da Comissão representantes dos empregadores não gozam de estabilidade. Eles serão diretamente indicados pelo empregador. Outro ponto importante, diz respeito ao período que o membro for convocado para atuar como conciliador. Nesse caso, durante a atuação na Comissão, será computado como tempo de trabalho efetivo, configurando, portanto, hipótese de interrupção do contrato de trabalho.

A composição da Comissão em âmbito sindical terá sua constituição e normas definidas em acordo ou convenção coletiva. Logo, as regras acima, como número de membros, eleição secreta etc, serão decididas em negociação coletiva.

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

- Constituição em âmbito empresarial: composição e funcionamento estão sujeitos às normas previstas na CLT (art. 625-A a 625-H).
- Constituição em âmbito sindical: composição e funcionamento estão sujeitos à previsão em instrumentos coletivos (art. 625-C).

Obs. Prevenção: Em caso de existir CCP no âmbito empresarial e sindical, estará prevista a primeira que conhecer do pedido de conciliação.

52. O art. 625-B da CLT prevê escrutínio secreto, ou seja, forma de votação secreta.
 53. Para as provas de Analista TRT, deve-se adotar o posicionamento no sentido de que não há necessidade de prévio inquérito para apuração de falta grave (art. 853 a 855 da CLT) para os membros da CCF.
 54. MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 686.

6.2. Necessidade de submeter a demanda à Comissão de Conciliação Prévia

Nas localidades onde houver Comissão de Conciliação Prévia, a demanda será submetida à tentativa de conciliação antes de ingressar com a reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho.

Havia discussão sobre a obrigatoriedade de submeter a demanda à Comissão de Conciliação Prévia, antes de ingressar na Justiça do Trabalho. Recentemente o Supremo Tribunal Federal – STF⁵⁵ – proferiu decisão no sentido de que **é facultativo** ao trabalhador a tentativa de conciliação perante a CCR, ou seja, ele poderá ingressar diretamente na Justiça do Trabalho. Cabe frisar, entretanto, que nos concursos de Analista do TRT há exigência da memorização dos exatos termos da lei, isto é, a demanda “será submetida”, lembrando a ressalva do entendimento do STF:

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.

Antes dessa decisão do STF, caso o empregado ingressasse diretamente na Justiça sem a prévia tentativa de conciliação, se existisse a Comissão de Conciliação Prévia na empresa, o juiz não resolveria o mérito, com base no art. 485, VI do NCPC. Nesse caso, o empregado não teria atendido uma das condições da ação expressamente previstas em lei (art. 625-D da CLT). Hoje esse entendimento está superado. A presença na Comissão poderá ser feita sem a presença de advogado. Note-se que, nos termos do art. 625-D da CLT supramencionado, não há obrigatoriedade de selar o acordo, mas apenas a tentativa.

6.3. Consequências da conciliação firmada perante a CCR

Ao submeter a demanda à Comissão, há um prazo de 10 dias para realizar a sessão de tentativa de conciliação. Durante esse prazo, a prescrição ficará suspensa. Se **não houver conciliação**, será fornecida às partes declaração da tentativa conciliatória frustrada, que deverá ser juntada à futura reclamação trabalhista. Se as partes **aceitarem a conciliação**, será lavrado termo de conciliação. Esse termo apresenta duas características de extrema importância para o Direito do Trabalho:

a) **Terá eficácia liberatória geral**, ou seja, o empregado não poderá rediscutir as matérias objeto de conciliação na Justiça do Trabalho, pois já houve acordo entre as partes. Há exceção, entretanto, no tocante às parcelas expressamente ressaltadas. Assim sendo, caso não haja ressaltas, o trabalhador terá dado quitação total⁵⁶ das parcelas do contrato. Exemplo: durante a

55. ADIN 2139-DF, Relator Ministro Marco Aurélio.

56. Informativo nº 29 do STF (confira texto integral ao final do capítulo)

concliação das verbas rescisórias, se as partes não chegaram ao consenso sobre o pagamento das horas extras, estas ficaram ressalvadas, no termo, como não conciliadas. Logo, as horas extraordinárias poderão ser objeto de futura ação judicial (reclamação trabalhista). Segue quadro em que as principais informações a respeito da eficácia liberatória do empregador em relação à homologação das verbas trabalhistas:

| EFICÁCIA LIBERATÓRIA DO CONTRATO | |
|---|--|
| - Comissão de Conciliação Prévia: eficácia liberatória geral, com exceção das parcelas expressamente ressalvadas (art. 625-E, parágrafo único, CLT e informativo 29 TST). | - Programa de Demissão Voluntária (PDV): eficácia liberatória somente em relação às parcelas expressamente consignadas (OJ nº 270 da SDI-I do TST). Na existência de acordo ou convenção coletiva, terá eficácia liberatória geral (art. 477-B da CLT - acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). |

- Quitação anual das verbas trabalhistas: A celebração de termo de quitação anual das obrigações trabalhistas perante o sindicato profissional tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente especificadas (art. 507-B da CLT).

- Homologação em juízo: De acordo com a OJ nº 132 da SDI-II do TST, é possível que, mediante acordo judicial, seja conferida eficácia liberatória geral das verbas trabalhistas. Nesse sentido, o acordo judicial em que o empregador daria plena e ampla quitação, sem nenhuma ressalva, alcançaria todos os direitos decorrentes do contrato de trabalho. Com a vigência da Lei nº 13.467/17, há necessidade de alteração dessa orientação jurisprudencial, uma vez que o novo art. 855-E prevê que apenas há a suspensão do prazo prescricional com relação aos direitos nela especificados. Assim, os direitos decorrentes do contrato de trabalho que não forem expressamente objeto do acordo extrajudicial não terão a prescrição suspensa, podendo, consequentemente, ser objeto de nova reclamação trabalhista. Possibilita-se, portanto, que a parte ingressar com reclamação trabalhista para a discussão dos direitos que não estiverem expressamente integrados ao acordo extrajudicial, sem que isso viole a coisa julgada.

Obs.: Recibo de quitação ou instrumento de rescisão: O recibo de quitação deve especificar as parcelas pagas ao empregado, sendo válida a quitação apenas quanto as parcelas especificadas (art. 477, § 2º, da CLT). Ressalta-se que, com a Reforma Trabalhista, não há mais homologação das verbas trabalhistas no final do contrato de trabalho. O recibo de quitação não assegura eficácia liberatória, podendo o empregado discutir em juízo os valores e as parcelas pagas.

b) Será título executivo extrajudicial¹⁷, isto é, poderá ser executado diretamente na Justiça do Trabalho. A título de exemplo, o termo de conciliação vale como “cheque” dado pelo empregador: se não for pago, será executado. Na reclamação trabalhista, há necessidade de juntar provas (documentos, testemunhas etc.), por isso o processo é mais demorado. Já na execução, o processo é rápido, pois a instrução é realizada com o título executivo.

57. O procedimento para impugnar esse termo de conciliação é ação anulatória e não ação rescisória.

- IN nº 39/2016 do TST).



7. QUESTÕES DISSERTATIVAS E ESTUDOS DE CASO⁵⁸

► Treino e Padrão de respostas:

Ao resolver uma questão dissertativa ou estudos de caso em concursos para Analista do TRT, é fundamental tentar escrever com clareza, sem erros e com letra legível, de modo que se torne uma leitura simples e fácil ao examinador. Lembre-se que o examinador não ficará horas, tentando decifrar códigos ininteligíveis, e ainda, descartará questões com erros graves de ortografia, pontuação etc. Ele tem milhares de questões pra corrigir, portanto cause uma boa impressão logo no início do texto.

É muito importante que o candidato redija, com frequência e com antecedência, o máximo de questões sobre temas atuais e importantes do direito e do processo do trabalho. Treine sempre manualmente, evite digitar as respostas, pois não terá o computador ao seu lado no dia do concurso. Esse é o melhor treino e estudo para questões abertas.

Tente responder às questões seguintes antes de verificar o gabarito apresentado ou procurar a resposta na teoria. É uma forma de treinar seu cérebro às condições apresentadas na hora da prova. Lembre-se de que algumas questões não têm resposta certa ou errada. Portanto, a boa **fundamentação** é o caminho para a aprovação.

Cabe frisar, ainda, que não dará tempo de elaborar um rascunho detalhado prévio, na maior parte dos concursos. Portanto, antes de iniciar sua redação, coloque ao lado do próprio enunciado alguns pontos principais de que você precisará se lembrar durante a confecção da resposta. Essa técnica evitará que se esqueça de abordar assuntos importantes.

A indicação do número da lei, do artigo, da súmula ou orientação jurisprudencial somente deve ser colocada se você realmente souber, com exatidão, o número da norma ou se assim for exigido pela banca examinadora.

Por fim, como já dito ao longo dos capítulos, a **Reforma Trabalhista**, aprovada em julho/2017, alterou muitos pontos do Direito e Processo do Trabalho. Desse forma, é importante que o candidato tenha conhecimento da nova legislação e disserte, de forma clara, sobre ela. O examinador valorizará as redações que estiverem com base nas inovações legislativas.

Bom treino, bons estudos e boa sorte!

58. Indicamos o **Curso de Questões Dissertativas e Estudos de Caso do CERS on line**. Nesse curso, em 6 aulas – 3 de Direito do Trabalho (Prof. Henrique Correia) e 3 aulas de Processo do Trabalho (Elisson Miesse), são dadas diversas técnicas para redação de temas trabalhistas. Além, é claro, de proporcionar uma revisão ampla dessas duas disciplinas.

► QUESTÃO DISSERTATIVA 01:

Discorra sobre fontes do Direito do Trabalho e trace as eventuais regras para resolver os conflitos entre as fontes formais.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

A fonte do direito do trabalho é o meio pelo qual nasce a norma jurídica. Algumas fontes são obrigatórias, ou seja, os membros da sociedade devem respeitá-las (são normas cogentes e imperativas). Outras fontes, porém, atuam como fase preliminar das normas obrigatórias, são os movimentos sociais. Podem-se dividir as fontes em fontes materiais e fontes formais.

As fontes materiais são fatores ou acontecimentos sociais, políticos, econômicos e filosóficos que inspiram o legislador (deputados e senadores) na elaboração das leis. Esses movimentos influenciam diretamente o surgimento ou a modificação das leis. Têm-se, como exemplo, as constantes reivindicações dos trabalhadores por mais direitos trabalhistas. Essas reivindicações também ocorrem por parte dos empregadores, na forma de pressões das empresas para reduzir ou flexibilizar os direitos trabalhistas.

Por sua vez, as fontes formais são a exteriorização das normas jurídicas, ou seja, as fontes formais são normas de observância obrigatória pela sociedade. Todos devem cumpri-las, pois são imperativas. Exemplo: convenção, acordo coletivo e leis. As fontes formais podem ser elaboradas pelo Estado ou pelos próprios destinatários da norma, sem a participação do Estado. São divididas em fontes formais autônomas e fontes formais heterônomas.

As fontes formais autônomas são discutidas e confeccionadas pelas partes diretamente interessadas pela norma. Há, portanto, a vontade expressa das partes em criar essas normas. É possível mencionar, como exemplo, uma determinação negociada coletiva entre sindicato e empresa que resulta em um acordo coletivo. Esse acordo coletivo, elaborado pelas partes interessadas, terá força obrigatória para trabalhadores e empresa, como o dever da empresa de fornecer uma cesta básica, ou ainda a necessidade de esses trabalhadores usarem uniformes e equipamentos de proteção. São espécies de fontes formais autônomas: a convenção coletiva (art. 611 da CLT), o Acordo Coletivo (art. 611, § 1º, CLT) e o costume, enquanto prática reiterada de determinada conduta numa dada região ou empresa. As fontes formais autônomas, em especial acordos e convenções coletivas, ganharam muita força com a aprovação da Reforma Trabalhista, pois prevalecem sobre a legislação.

Por outro lado, nas fontes formais heterônomas, não há participação direta dos destinatários, ou seja, essas fontes possuem origem estatal (Legislativo, Executivo ou Judiciário). São espécies: as normas contidas na Constituição Federal, nos tratados e convenções internacionais de que o Brasil seja signatário, nas leis, nas medidas provisórias, nos decretos do Poder Executivo, bem como as sentenças normativas, que são o instrumento utilizado pelos tribunais trabalhistas para por fim ao conflito coletivo, criando novas condições de

trabalho, e as súmulas vinculantes, que expressam o posicionamento majoritário do Supremo Tribunal Federal para dar segurança jurídica a questões polémicas (art. 103-A da CF/88).

Após a promulgação da Lei nº 13.467/2017, Reforma Trabalhista, a solução de conflitos entre fontes formais do Direito do Trabalho dependerá das fontes das fontes que estiverem em conflito:

1) Conflito entre convenção e acordo coletivo de trabalho: Nesse caso, deve prevalecer sempre o acordo coletivo de trabalho de acordo com a nova redação do art. 620 da CLT.

2) Conflito entre instrumento coletivo de trabalho e a lei: Ainda, caso se trate de conflito entre instrumentos coletivos de trabalho e a lei, aqueles deverão prevalecer, por determinação do art. 611-A da CLT, inserido pela Reforma Trabalhista. A Reforma Trabalhista foi pautada na valorização da negociação coletiva e na ampliação das hipóteses de flexibilização trabalhista. O art. 611-A da CLT ampliou significativamente as hipóteses em que a convenção e o acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre a legislação, podendo inclusive prever condições prejudiciais aos trabalhadores.

Ocorre que a negociação coletiva tem limites que devem ser observados. Os direitos assegurados pela Constituição Federal, excepcionadas as hipóteses que o próprio texto constitucional permite, não são passíveis de flexibilização por meio de negociação coletiva, pois a Reforma Trabalhista foi aprovada como lei ordinária, tendo status infraconstitucional. Além disso, o legislador da Reforma Trabalhista acrescentou o art. 611-B à CLT. Esse dispositivo é responsável por apresentar os direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos, pois constituem objeto ilícito de norma coletiva:

3) Demais conflitos entre fontes formais do Direito do Trabalho: Caso, entretanto, não estejam em conflito as normas citadas, deve-se recorrer às teorias a seguir expostas, sendo que a teoria do conglobamento é a mais aceita pela doutrina.

A teoria do conglobamento defende a aplicação de apenas uma fonte em sua totalidade. Assim sendo, o intérprete deverá analisá-la no conjunto. Se o acordo coletivo for o mais favorável ao trabalhador, será aplicado como um todo. Essa teoria é a majoritária na jurisprudência e doutrina.

A teoria da acumulação, por sua vez, é no sentido de que o intérprete deverá aplicar todas as fontes no caso concreto, utilizando-se ao mesmo tempo dos artigos e cláusulas que são favoráveis ao trabalhador, desprezando os dispositivos desfavoráveis. A aplicação dessa teoria onera o empregador e fragmenta o sistema jurídico. E, portanto, a teoria minoritária.

▶ ESTUDO DE CASO 02:

Luis Eduardo e Moacir trabalham como vendedores da empresa JJ Silva LTDA há 11 meses. Diante de problemas financeiros enfrentados pela empresa, o empregado Luis Eduardo foi dispensado sem justa causa. O empregador determinou que Luis Eduardo cumprisse o aviso-prévio trabalhando pelo período de 30 dias a que teria direito. Em protesto pela dispensa de Luis Eduardo, Moacir apresenta pedido de demissão e é informado pela empresa da desnecessidade de cumprimento do aviso-prévio. No mesmo dia da dispensa, Luis Eduardo recebeu proposta de emprego na empresa LT Sousa LTDA e aceitou, apresentando à empresa JJ Silva documento escrito comprovando o novo emprego adquirido. Diante do exposto, responda os itens a seguir:

- a) A empresa JJ Silva LTDA deve pagar o período de aviso prévio de Luis Eduardo? Explique que.
- b) A renúncia ao aviso prévio de Moacir pela empresa JJ Silva é válida? Explique.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR⁵⁹:

Na vigência do contrato de trabalho, os direitos trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis, porque há presença da subordinação do empregado frente ao empregador. Assim sendo, mesmo que o ato seja bilateral (comum acordo entre as partes), se houver prejuízo ao empregado, esse ato deverá ser declarado nulo, pois o empregado não pode renunciar aos direitos e vantagens assegurados em lei. Ressalta-se que a Reforma Trabalhista ampliou significativamente as hipóteses de acordo individual entre empregado e empregador, permitindo a negociação de alguns direitos entre as próprias partes. No tocante ao caso apresentado, o período do aviso-prévio possibilita ao trabalhador procurar outro emprego. Trata-se, portanto, de norma protetiva do trabalhador, pois possibilita que, durante o período de 30 dias, ou mais, dependendo da duração do contrato, ele tenha chance de uma nova colocação no mercado de trabalho. O direito ao aviso-prévio é irrenunciável pelo empregado, logo, mesmo o aviso-prévio indenizado, não exime o empregador do respectivo pagamento. Excepcionalmente, segundo a Súmula nº 276 do TST, é admitido ao empregado renunciar ao aviso para assumir novo emprego. Nesse caso específico, o objetivo do aviso-prévio já foi atingido e exigir a permanência do trabalhador inclusive, prejudica-lo. Nesse caso, o empregador não pagará pelo restante do aviso-prévio, mas não haverá nenhum desconto nas verbas trabalhistas que o empregado receber.

Para que essa renúncia ao aviso-prévia seja válida, é necessário que a comprovação de que o empregado já possui um novo emprego seja feita por escrito. Assim, a empresa JJ Silva está dispensada do pagamento do aviso prévio do

59. Nas respostas dadas aqui, serão indicadas e/ou transcritas súmulas, orientações jurisprudências do TST e artigos de lei, mas na prova não há essa necessidade salvo quando expressamente previsto no edital do concurso.

empregado Luís Eduardo, uma vez que foi apresentada prova da aquisição de novo emprego.

Contudo, a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas é aplicável tão somente ao empregado, uma vez que se encontra em condição de hipossuficiência em relação ao empregador. Portanto, quando se tratar de aviso-prévio concedido pelo empregado em decorrência de pedido de demissão, o empregador poderá livremente renunciar ao período do aviso-prévio. Dessa forma, é válida a renúncia ao aviso prévio do empregado Moacir pela empresa JJ Silva.

Cabe destacar que a Reforma Trabalhista, trouxe uma nova hipótese de extinção do contrato, chamada de distrato (art. 484-A da CLT). A partir de agora, é possível que as partes, por comum acordo, coloquem fim ao contrato. Nesse caso, o aviso-prévio, se indenizado, será pago pela metade.

▶ ESTUDO DE CASO 03:

João Casto trabalha na empresa JSilva LTDA há 4 anos. Desde sua admissão, o seu empregador lhe concedia uma cesta básica mensalmente, no valor aproximado de R\$ 200,00. No contracheque do mês de março/2015 houve um desconto no seu salário, no valor de R\$ 180,00, em razão de dano causado a equipamentos da empresa por dolo do empregado. E no último mês o empregador informou que não fornecerá mais a entrega da cesta básica, em virtude de crise econômica que a empresa passa atualmente.

Diante do caso apresentado, responda a questão fundamentando nos princípios que regem o direito do trabalho:

1. O empregador poderá efetuar o desconto no salário de João Casto?
2. O valor pago a título de alimentação possui natureza salarial?
3. Diante da gravíssima crise econômica vivida pelo país e pela empresa, é possível suspender vantagens e direitos dados pelo empregador?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

A lei trabalhista estabelece normas de proteção ao trabalhador, ou seja, garante direitos mínimos ao empregado, parte mais fraca da relação trabalhista. O princípio protetivo tem por finalidade estabelecer o equilíbrio que falta à relação de emprego, ou seja, o empregador possui situação econômica favorável, enquanto o empregado terá situação a seu favor na legislação trabalhista. Assim sendo, esse princípio da proteção é a base de todo o ordenamento jurídico trabalhista.

No caso em questão, com base nos princípios da irredutibilidade e integridade salarial, vedam-se descontos no salário, exceto nos casos previstos

em lei ou norma coletiva⁶⁰. No caso de dano ao patrimônio do empregador, se ele foi cometido por dolo, ou seja, de forma intencional, o desconto é possível, em razão da falta de lealdade do trabalhador⁶¹. Se cometido por culpa (sem intenção), o desconto será possível desde que previsto no contrato de trabalho ou norma coletiva⁶² (ajuste feito entre as partes). Nesse sentido, prevê o art. 462 da CLT. Tendo em vista que João Castro causou o dano com dolo, é possível o desconto em seu salário.

No tocante à alienação, é importante destacar que a Reforma Trabalhista alterou completamente a natureza jurídica da parcela recebida a título de auxílio-alimentação. De acordo com a nova redação do art. 457, § 2º, da CLT, o auxílio-alimentação é parcela de natureza indenizatória. No entanto, o dispositivo veda seu pagamento em dinheiro. Se o empregador conceder auxílio-alimentação, não haverá integração ao salário, desde não seja realizado o pagamento em dinheiro. Ressalta-se, portanto, que a inclusão do auxílio-alimentação como verba de natureza indenizatória, a alimentação deixa, na maioria das hipóteses, de ser considerada salário in natura e, consequentemente, somada ao valor do salário. Nesse sentido, deve ser modificada a Súmula nº 241 do TST, que parece superada.

Quando concedida por meio de auxílio-alimentação, repita-se, não integrou o salário. Permanece, contudo, como salário quando concedido o valor em dinheiro ou quando o empregador, por exemplo, oferece churrascos ou jantares aos empregados como contraprestação pelos serviços. Assim, o valor recebido por João Castro a título de cesta básicas não integra seu contrato de trabalho.

Com base nos princípios da alteridade e do princípio da condigão mais benéfica, é assegurado ao empregado as vantagens conquistadas durante o contrato de trabalho. Diante disso, essas conquistas não poderão ser alteradas para pior. Nesse sentido prevê a jurisprudência, conforme súmula nº 51 do TST. Nesse sentido, os benefícios concedidos pelo empregador no contrato de trabalho não podem ser removidos mesmo diante de eventual crise econômica, uma vez que os riscos da atividade econômica devem ser suportados exclusivamente pelo empregador.

60. **Súmula nº 342 do TST.** "Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para serem integrados em planos de assistência odontológica, médica-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade de cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicle o ato jurídico."
61. Recomenda-se a leitura do tópico 6 do Capítulo V deste livro que aborda as demais hipóteses que é possível o desconto no salário do empregado.
62. Orientação Jurisprudencial nº 251 da SDI-I do TST. "É ilícito o desconto salarial referente à devolução de cheques sem fundos, quando o frentista não observar as recomendações previstas em instrumento coletivo."

► ESTUDO DE CASO 04:

Diante da novidade recente exigida pelo TRT MC/2015 e da ausência de questões dissertativas para Analista do TRT sobre o tema abaixo, foi utilizada a seguinte questão da 2ª fase do XIII Exame de Ordem da OAB.

- Aproveitando a oportunidade conferida por seu empregador, Renan aderiu ao Programa de Demissão Voluntária ofertado pela empresa e recebeu 10 salários adicionais de indenização (um salário por cada ano trabalhado), além das verbas típicas da dispensa sem justa causa. No mesmo período, Renan dispensou sua empregada doméstica. Diante da situação, responda aos itens a seguir.
- a) Haverá recolhimento de FGTS sobre a indenização de 10 salários adicionais? Justifique em qualquer hipótese.
- b) Analise se, em eventual reclamação trabalhista movida pela empregada doméstica de Renan, poderia haver penhora da conta do FGTS do empregador para que os valores lá depositados sirvam para pagamento da doméstica na fase executória. Justifique.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

Note-se que a questão aborda mais de um tema de Direito do Trabalho: PDV e empregado doméstico. O Programa de Demissão Voluntária – PDV – ou programa de incentivo à demissão voluntária tem por objetivo conceder uma vantagem pecuniária ao empregado que se desligar do trabalho voluntariamente. É utilizado para reduzir os quadros da empresa e também para colocar fim ao contrato de trabalho. O PDV tem natureza indenizatória e, portanto, não há nenhum reflexo nas demais verbas de natureza trabalhista, inclusive o FGTS. No caso apresentado, o empregado terá direito tão somente ao recebimento do correspondente aos 10 salários-mínimos, não sendo devido o recolhimento dos depósitos do FGTS desse montante. Nesse sentido:

Art. 15, § 6º, Lei nº 8.036/1990: 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.

Art. 28, § 9º, alínea “e”, item 5, da Lei nº 8.212/1991: “Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusiva-mente: as importâncias: recebidas a título de incentivo à demissão.”

Portanto, não haverá recolhimento de FGTS sobre o valor recebido no PDV a título de incentivo à demissão (10 salários adicionais).

Importante destacar, ainda, que o TST tem posicionamento no sentido de que a indenização paga no PDV não pode substituir as verbas trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho. Esse ponto não foi alterado pela Reforma Trabalhista.

Orientação Jurisprudencial nº 356 da SDI-1 do TST: Os créditos tipicamente trabalhistas reconhecidos em juízo não são suscetíveis de compensação com a indenização paga em decorrência de adesão

do trabalhador a Programa de Incentivo à Demissão Voluntária (PDV).

Os efeitos da adesão ao PDV não eram determinados pela legislação. Suas consequências eram previstas pela jurisprudência do TST. De acordo com a regulamentação anterior, o empregado que aderisse ao PDV não concedia a rescisão geral do contrato. A Reforma Trabalhista passou a regulamentar o assunto. De acordo com a redação do novo art. 477-B da CLT, o plano de demissão voluntária ou incentivada, para dispensa individual, plurima ou coletiva, enseja a quitação plena e irrevogável dos direitos da relação de emprego desde que previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Trata-se de mais um artigo que enfatiza a força dos instrumentos coletivos de trabalho. Essa previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho poderá levar à renúncia de direitos trabalhistas pelo empregado caso aceite uma adesão ao PDV. Ressalta-se que ainda prevalece, como regra, o previsto no OJ nº 270 da SDI-I do TST, pois causa ausente norma coletiva, somente haverá eficácia liberatória quanto às parcelas expressamente discriminadas:

Orientação Jurisprudencial nº 270 da SDI-I do TST. A transação exclusiva do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusiva das parcelas e valores constantes do recibo.

A eficácia liberatória geral já era aceita pelo STF desde abril de 2015 quando presente a negociação coletiva. Por fim, o art. 477-B traz a ressalva de que o PDV não terá efeitos de quitação irrestrita caso haja "acordo entre empregado e empregador";

No tocante ao FGTS da empregada doméstica, destaca-se que esse fundo é uma "poupança forçada" suportada exclusivamente pelo empregador, e que se destina à indenização por tempo de serviço do empregado. Antes da promulgação da EC nº 72/2013, a concessão do FGTS era facultativa aos empregados domésticos. Com o advento da emenda constitucional mencionada, o FGTS passou a ser direito constitucional assegurado aos domésticos, somente poderia ser exigido do empregado com a edição de lei regulamentar do assunto. Nesse sentido, o art. 34, inciso IV, LC nº 150/2015 passou a assegurar o depósito do valor de 8% da remuneração do empregado doméstico para o recolhimento do FGTS.

Art. 34, IV, LC nº 150/2015. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores: 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;

A nova lei complementar condicionou a obrigação de inscrever e recolher o FGTS dos empregados domésticos à edição de um regulamento pelo Conselho Curador e pelo agente operador do fundo que se destine a disciplinar os aspectos técnicos dos depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, dentre outros. Nesse sentido, foi editada a Resolução CC/FGTS nº 780/2015 estabelecendo a obrigatoriedade na contribuição ao FGTS a partir de 1º de

63. **Art. 1º, Resolução CC/FGTS nº 780/2015:** "O empregado doméstico, definido nos termos da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, terá direito ao regime do FGTS, obrigatoriamente, a partir de 1º de outubro de 2015".
64. Esse portal é responsável pelo cadastramento dos empregadores domésticos no Simples Doméstico e será por meio dele que as informações necessárias aos depósitos das contribuições devam acontecer, inclusive o depósito do montante de 8% relativos ao FGTS. Link de acesso: <http://www.esocial.gov.br/>. Segundo informações do próprio site da Caixa Econômica Federal (<http://www.caixa.gov.br/empresas/fgts-empresas/FGTS-para-Empregador-Domestico/Paginas/default.aspx>): "A partir de 26/10/2015, será disponibilizado no portal esocial funcionalidade que permitirá a geração do DAE – Documento de Arrecadação do esocial, guia única que que consolidará todos os recolhimentos devidos pelo empregador doméstico, conforme definido no Art. 34 da Lei Complementar 150/2015".

A Constituição Federal estabelece 3 hipóteses de flexibilização trabalhista que exigem a celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho para condições de trabalho dos empregados.

Assim sendo, se diminuir a proteção legislativa, acarretaria precarização das dores, muitas vezes, estão submetidos ao poder econômico dos empregadores.

Deve-se destacar, entretanto, que no Brasil os sindicatos dos trabalha- os empregos.

empresários e que com a flexibilização haveria maior possibilidade de manter-ção do Estado na elaboração das leis trabalhistas. O argumento utilizado pelos-As empresas reivindicam a flexibilização para diminuir a forte interven- regional.

cláusulas contratuais às realidades econômicas da empresa e às realidades permite-se maior amplitude dos acordos e convenções para adaptação das xibilização permanecem as normas básicas de proteção ao trabalhador, mas tiva, ou seja, é dar ênfase ao negociado em detrimento do legislado. Na fle- Flexibilizar é diminuir a rigidez das leis trabalhistas pela negociação cole-

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

— Disserte, em 20 linhas, sobre o tema-proposto: "Flexibilização trabalhista. Conceito. Limites impostos pela lei, doutrina e jurisprudência".

► QUESTÃO DISSERTATIVA 05:

outubro de 2015⁶³. Com isso, passou a ser obrigatório que o empregador do- méstico realize seu cadastro no portal eletrônico "e-social"⁶⁴ para se efetuar o pagamento das contribuições do Simples Doméstico, inclusive dos depósitos de 8% do FGTS.

O art. 2º, § 2º, Lei nº 8.036/1990 estabelece que as contas do FGTS são absolutamente impenhoráveis e não trazem nenhuma diferenciação em relação ao empregado doméstico. Nesse sentido, não é possível a penhora da conta do FGTS de Renan para pagamento das verbas trabalhistas em eventual reclamação trabalhista movida pela empregada doméstica.

sua validade. Nesse sentido, permite-se a redução do salário (art. 7º, VI), aumento da jornada de trabalho (art. 7º, XIII) e aumento da jornada em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV) desde que realizada negociação coletiva de trabalho.

O ano de 2017 foi um ano de importantes modificações na legislação trabalhista, levando à flexibilização de direitos. Dentre os quais, podemos citar a Lei nº 13.419/2017, que regulamentou as gorjetas, a Lei nº 13.429/2017, que passou a dispor sobre a terceirização, dando abertura à terceirização em atividades-fim da empresa e a Lei nº 13.456/2017, que prorrogou o prazo de duração do Programa Seguro-Emprego.

Além disso, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) foi responsável por promover a flexibilização de inúmeros direitos do trabalhador nas hipóteses do art. 611-A da CLT, conferindo amplo poder de negociação aos sindicatos. Além disso, o empregado que tenha ensino superior e receba uma quantia igual ou superior a duas vezes o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social (empregado hipersuficiente), poderá estipular livremente sobre as condições do art. 611-A, nos termos do art. 444, parágrafo único da CLT.

O art. 611-A da CLT estabelece em seus incisos um rol de direitos cuja regulamentação por instrumentos coletivos de trabalho tem prevalência sobre a legislação. Entretanto, um dos pontos mais polêmicos do artigo consistiu na introdução em seu “caput” da expressão “entre outros”. Portanto, o rol de direitos previstos é meramente exemplificativo. Além das 15 hipóteses elencadas – incisos I a XV, a Reforma Trabalhista permitiu que outros direitos possam prevalecer sobre a legislação.

Dessa afirmação, surge o questionamento: todos os direitos trabalhistas poderão ser transformados por meio de negociação coletiva, tendo prevalência sobre a lei? A resposta, evidentemente, é não. Os direitos assegurados pela Constituição Federal, excepcionadas as hipóteses que o próprio texto constitucional permite, não são passíveis de flexibilização por meio de negociação coletiva, pois a Reforma Trabalhista foi aprovada como lei ordinária, tendo status infraconstitucional.

O posicionamento majoritário da doutrina e da jurisprudência do TST não admite a possibilidade de flexibilização em normas que tratam sobre a saúde e segurança do trabalhador, ou seja, normas que preservem a dignidade da pessoa humana ou ainda que representem renúncia a direitos já conquistados. São chamadas pelo Prof. Maurício Godinho Delgado de normas de indisponibilidade absoluta.

Além disso, o art. 611-B da CLT, também acrescentado pela Reforma Trabalhista, trouxe um rol de direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por serem objetivos de convenção ou acordo coletivo de trabalho. A análise atenta a esses dois artigos – 611-A e 611-B da CLT – será imprescindível nas futuras negociações. Caso haja conflito entre eles, deve prevalecer o art. 611-B, para garantir princípios básicos constitucionais como a dignidade da pessoa humana e da máxima eficácia do texto constitucional.

▶ QUESTÃO DISSERTATIVA 06:

Segundo Maurício Godinho Delgado, "para a Ciência do Direito os princípios conceituam-se como proposições fundamentais que informam a compreensão do fenômeno jurídico, são diretrizes centrais que se inferem de um sistema jurídico e que, após inferidas, a ele se reportam, informando-o". Sobre o tema narrado pelo autor acima, disserte:

Quais são as funções desempenhadas pelos princípios?

No que consiste o princípio da primazia da realidade? De exemplos de sua aplicação prática.

Discorra, por fim, sobre técnicas de integração no direito do trabalho.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

Os princípios representam a base do ordenamento jurídico. O Direito do Trabalho possui princípios específicos, que desempenham funções essenciais para a interpretação das normas trabalhistas. Os princípios jurídicos cos apresentam 3 importantes funções:

A primeira função é a interpretativa, uma vez que os princípios servem de orientação para os aplicadores do direito (juizes, procuradores do trabalho, advogados etc.) na busca do alcance e significado da norma jurídica a ser aplicada ao caso concreto.

Os princípios exercem, ainda, a função de inspirar e orientar os legisladores (deputados e senadores) na elaboração das leis.

Por fim, os princípios têm função integrativa, ou seja, são aplicados para suprir a lacuna das leis. Integrar o sistema jurídico significa completar, suprir a lacuna deixada pelo legislador. Lembra-se de que o juiz não pode deixar de julgar, devendo utilizar dos métodos de integração, previstos em lei (art. 8º da CLT).

A Reforma Trabalhista alterou inúmeros dispositivos da CLT. Entretanto, entendemos que a principiológica adotada pelo Direito do Trabalho não pode ser afetada por estas mudanças, haja vista consistir em sua base estruturante, conferindo diretrizes gerais ao operador do Direito. Dessa forma, a aplicação dos princípios é imprescindível para a tutela do trabalhador, pois é esta uma das finalidades do Direito do Trabalho.

De acordo com o princípio da primazia da realidade, a realidade deve se sobpor às disposições contratuais escritas. É preciso, portanto, verificar se o conteúdo do documento coincide com os fatos. Exemplo: recibo assinado em branco no ato da contratação, posteriormente apresentado em juízo como prova de pagamento das verbas trabalhistas. É óbvio que esse documento não corresponde à verdade dos fatos. Outro exemplo: pagamento

“por fora”, empregado registrado em carteira com um salário-mínimo, mas recebe R\$ 3.000,00, como forma de burlar o pagamento de encargos sociais (INSS e FGTS). Em ambos os casos, há aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma (documentos não representam a verdade dos fatos).

A utilização deste princípio pelos aplicadores do Direito, diante do advento da Reforma Trabalhista, será essencial para a manutenção do sistema protetivo trabalhista, assim como para evitar a ocorrência de fraudes. Dois exemplos de modificações trazidas pela Reforma Trabalhista, em que o princípio da primazia da realidade deverá, obrigatoriamente, ser observado, estão contidas no art. 4º, § 2º da CLT e art. 442-B da CLT.

Assim, no caso do art. 4º, § 2º, passou-se a estabelecer atividades desenvolvidas no local de trabalho que não configurem tempo à disposição do empregado. Nesse caso, deve-se verificar se se trata de atividade parcial ou não. Para o empregado para quem não se configure jornada de trabalho prestada para benefício do empregador, já no caso do art. 442-B, que versa sobre o trabalhador autônomo, deve-se verificar a existência da subordinação entre “autônomo” e empregador, a fim de verificar se existe a relação de emprego.

As técnicas de integração são utilizadas para a supressão de eventuais lacunas na lei, não se confundindo com fontes do direito. O legislador não possui condições de prever todos os acontecimentos sociais e editar lei específica para todos os eventos que venham a ocorrer na sociedade. Assim, se houver um caso ainda não previsto em lei, o juiz estará obrigado a julgá-lo, pois a função do magistrado é pacificar os conflitos, mesmo não existindo lei específica para aquele caso. O juiz utilizará, como forma de preencher a lacuna deixada pelo legislador, a analogia, a equidade ou princípios do direito do trabalho e o direito comum. A CLT possui disposição específica para tratar da integração:

Art. 8º da CLT. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência^{es}, 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 comum, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (grifos acrescidos)

65. Jurisprudência é a decisão reiterada no mesmo sentido sobre a mesma matéria. Discute-se acerca da jurisprudência como fonte formal do direito e prevalece na doutrina e na jurisprudência apenas como forma de interpretação do direito. Entretanto, no concurso de Analista do TRT, exige-se o conhecimento do texto da lei, portanto indica-se a memorização nos exatos termos do art. 8º da CLT.

▶ QUESTÃO DISSERTATIVA 07:

Disserse sobre os eventuais pontos positivos e negativos das Comissões de Conciliação Prêvia (CCP) no âmbito do Direito do Trabalho, sobre os efeitos do termo de conciliação, e por fim, a prevenção no caso de existência de duas Comissões na mesma base territorial.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

O objeto principal da Comissão de Conciliação Prêvia é tentar a solução dos conflitos fora do Poder Judiciário, portanto de forma extrajudicial. Trata-se da forma ideal de pacificação, chamada também de autocomposição (solução pelas próprias partes envolvidas).

Essa Comissão poderá conciliar apenas conflitos individuais de trabalho, ou seja, não tem atribuição para resolver conflitos coletivos.

Aliás, juntamente com o processo de homologação de acordo extrajudicial criado pela Reforma Trabalhista (art. 855-B a 855-E da CLT), a CCP são as únicas formas previstas em lei de transação individual (entre empregado e empregador) de verbas trabalhistas. Ademais, passou-se a admitir a resolução dos conflitos por arbitragem para o empregado cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (art. 507-A da CLT – Reforma Trabalhista). Para os demais empregados, permanece a impossibilidade de utilização da arbitragem como meio de solução de conflitos individuais.

Em resumo, portanto, as Comissões de Conciliação Prêvia foram criadas como forma de tentar solucionar os conflitos existentes entre empregados e empregadores. Poderão ser criadas pelas empresas ou pelos sindicatos e, caso existam, na mesma localidade e para a mesma categoria, Comissão de Emprego e Conciliação Sindical, o interessado deve optar por uma delas.

Os principais pontos positivos da CCP são a aproximação das partes do conflito por meio da conciliação, o que pode trazer uma solução mais satisfatória às partes do que a via judicial. Além disso, é uma importante ferramenta para desafogar o judiciário ao se estabelecer hipótese de transação extrajudicial. Por fim, impõe aos sindicatos maior responsabilidade na solução dos conflitos trabalhistas quando a Comissão é criada no âmbito sindical.

Por outro lado, a Comissão de Conciliação Prêvia apresenta alguns aspectos negativos como o aumento na precarização de direitos trabalhistas, uma vez que se permite a possibilidade de acordos com valor menor daquele que seria devido ao trabalhador. Ademais, observa-se a utilização da CCP, em diversos casos, para a prática de fraudes diante da atuação da comissão no âmbito interno das empresas sem a fiscalização estatal. É o que ocorre, por exemplo, quando há pressão do trabalhador para aceitar o acordo sob pena de não ser emitida carta de recomendação para novo emprego.

Caso as partes aceitem a conciliação, será lavrado termo de conciliação. Esse termo apresenta dois efeitos de extrema importância para o Direito do Trabalho.

O primeiro deles é a eficácia liberatória geral, ou seja, o empregado não poderá rediscutir as matérias objeto de conciliação na Justiça do Trabalho, pois já houve acordo entre as partes. Há exceção, entretanto, no tocante às parcelas expressamente ressalvadas. Assim sendo, caso não haja ressalvas, o trabalhador terá dado quitação total das parcelas do contrato.

O segundo efeito é a formação de título executivo extrajudicial, isto é, poderá ser executado diretamente na Justiça do Trabalho. A título de exemplo, o termo de conciliação vale como "cheque" dado pelo empregador: se não for pago, será executado. Na reclamação trabalhista, há necessidade de juntar provas (documentos, testemunhas, etc.) e, por isso o processo é mais demorado. Já na execução, o processo é rápido, pois a instrução é realizada com o título executivo.

Caso sejam criadas GCP no âmbito da empresa e no sindicato, é possível que o empregado escolha aquela a que deseja submeter a demanda. Nesse caso, ocorrerá a prevenção naquela que for provocada primeiro. É o que estabelece a Art. 625-D, § 4º, CLT. 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 comum - petente aquela que primeiro conhecer do pedido.

8. SÚMULAS E ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DO TST

Resumo das Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST citadas durante o capítulo. É importante que o candidato ao cargo de Analista TRT estude as Súmulas e Orientações Jurisprudenciais por matérias, para facilitar a memorização. Segue abaixo o quadrinho de resumo:

| CAPÍTULO I – INTRODUÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO | |
|--|---|
| Súmula nº 51 do TST⁶⁶. | I – As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. |
| Súmula nº 277 do TST⁶⁷. | As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. |
| Orientação Jurisprudencial nº 322 da SDI – I do TST⁶⁸. | Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado. |
| Integração do Direito do Trabalho | |
| Súmula nº 346 do TST. | Os digitadores, por explicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração e cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo. |
| Princípios do Direito do Trabalho | |
| Súmula nº 202 do TST⁶⁹. | Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica. |
| Súmula nº 288 do TST. | |
| I – A complementação dos proventos de aposentadoria, instituída, regulamentada e paga diretamente pelo empregador, sem vínculo com as entidades de previdência privada fechada, é regida pelas normas em vigor na data de admissão do empregado, ressalvadas as alterações que forem mais benéficas (art. 468 da CLT). | |
| II – Na hipótese de coexistência de dois regulamentos de planos de previdência complementar, instituídos pelo empregador ou por entidade de previdência privada, a opção do beneficiário por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do outro. | |
| III – Após a entrada em vigor das Leis Complementares nº 108 e 109, de 29/05/2001, reger-se-á a complementação dos proventos de aposentadoria pelas normas vigentes na data da implementação dos requisitos para obtenção do benefício e o direito adquirido do participante que anteriormente implementara os requisitos para o benefício e o direito acumulado do empregado que até então não preencheria tais requisitos. | |
| IV – O entendimento da primeira parte do item III aplica-se aos processos em curso no Tribunal Superior do Trabalho em que, em 12/04/2016, ainda não haja sido proferida decisão de mérito por suas Turmas e Seções. | |

66. Esta jurisprudência será impactada pelo art. 611-A, VI da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.
67. Esta súmula será impactada pela nova redação dada ao art. 614, § 3º da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.
68. Esta orientação jurisprudencial será impactada pela nova redação dada ao art. 614, § 3º da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.
69. Esta súmula será impactada pelo art. 611-A, VI da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

| | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|
| <p>Súmula nº 212 do TST. 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 de emprego constitui presunção favorável ao empregado.</p> | <p>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.</p> | <p>Orientação Jurisprudencial nº 251 da SDI - I do TST. É lícito o desconto salarial referente à devolução de cheques sem fundos, quando o frentista não observar as recomendações previstas em instrumento coletivo.</p> | <p>Flexibilização do Direito do Trabalho</p> | <p>Súmula nº 364 do TST.</p> <p>I – Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco, quando o contato da forma eventual, SBDI-1 nº 05 – inserida em 14.03.1994 – e 280 – DJ 11.08.2003)</p> <p>II – Não é válida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (arts. 7º, XXII e XXIII, da CF e 193, § 1º, da CLT).</p> <p>Súmula nº 423 do TST. Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.</p> | <p>Súmula nº 85 do TSTº.</p> <p>I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva.</p> <p>II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.</p> <p>III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.</p> <p>IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto aquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.</p> <p>V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade "banco de horas", que somente pode ser instituído por negociação coletiva.</p> <p>VI. Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.</p> |
|--|--|--|---|--|--|

71. Esta súmula será impactada pela nova redação do art. 71, § 4º da CLT e pelo art. 611-A, III da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.
72. Esta orientação jurisprudencial será impactada pelo art. 477-B da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

| |
|--|
| <p>Súmula nº 437 do TST, não aplicável, pois não há qualquer relação entre o período de intervalo intrajornada e o período de descanso e alimentação, sendo estes últimos períodos de descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.</p> <p>IV – Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.</p> <p>III – Possível natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.</p> <p>II – É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT), sem prejuízo do computo da efetiva jornada de trabalho para efeito de remuneração, não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do computo da efetiva jornada de trabalho para efeito de remuneração.</p> <p>I – Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do computo da efetiva jornada de trabalho para efeito de remuneração.</p> |
| <p>Súmula nº 449 do TST. A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 27.6.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elabore o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras.</p> |
| <p>Renúncia e Transação</p> |
| <p>Súmula nº 276 do TST. O direito ao aviso-prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exige o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.</p> |
| <p>Orientação Jurisprudencial nº 270 da SDI-I do TST.</p> <p>A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho antes da adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.</p> |
| <p>Orientação Jurisprudencial nº 356 da SDI-I do TST. Os créditos tipicamente trabalhistas reconhecidos em juízo não são suscetíveis de compensação com a indenização paga em decorrência de adesão do trabalhador a Programa de Incentivo à Demissão Voluntária (PDV).</p> |
| <p>Orientação Jurisprudencial nº 420 da SDI-I do TST. É inválido o instrumento normativo que, regularizando situações pretéritas, estabelece jornada de oito horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento.</p> |

9. ENUNCIADOS DA 2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO

Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática⁷³. Constituem importante material de consulta doutrinária acerca das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017.

Os Enunciados da 2ª Jornada do TST foram inseridos nessa 11ª Edição para que o estudante possa utilizar essas discussões e posicionamentos nas provas dissertativas. Lembre-se que para as provas objetivas (testes) deve-se seguir o texto legal e a jurisprudência do TST.

| | |
|--|---|
| <p>Enunciado nº 1. Controle de convencionalidade da reforma trabalhista, ausência de consulta tripartite e de consulta prévia às organizações sindicais</p> <p>I. Reforma trabalhista. Lei 13.467/2017. Incompatibilidade vertical com as convenções da OIT. Ausência de consulta tripartite. Ofensa à Convenção 144 da OIT.</p> <p>II. Ausência de consulta prévia às organizações de trabalhadores. Ofensa à Convenção 154 da OIT, bem como aos Verbetes 1075, 1081 e 1082 do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT.</p> | <p>Enunciado nº 2. Interpretação e aplicação da Lei 13.467/2017</p> <p>Os Juizes do Trabalho, à maneira de todos os demais magistrados, em todos os ramos do Judiciário, devem cumprir e fazer cumprir a constituição e as leis, o que importa no exercício do controle difuso de constitucionalidade e no controle de convencionalidade das leis, bem como no uso de todos os métodos de interpretação/aplicação disponíveis. Nessa medida:</p> <p>I. Reputa-se autoritária e antirrepública toda ação política, midiática, administrativa ou correlacional que pretender imputar ao juiz do trabalho o "dever" de interpretar a Lei 13.467/2017 de modo exclusivamente literal/gramatical;</p> <p>II. A interpretação judicial é atividade que tem por escopo o desvelamento do sentido e do alcance da lei trabalhista. É função primordial do poder judiciário trabalhista julgar as relações de trabalho e dizer o direito no caso concreto, observando o objetivo da república federativa do Brasil de construir uma sociedade mais justa e igualitária. Exegese dos artigos 1º, 2º, 3º, 5º, inciso XXXV, 60 e 93, IX e 114 da CRFB;</p> <p>III. Inconstitucionalidade do § 2º e do § 3º do artigo 8º da CLT e do artigo 611-A, § 1º, da CLT. Será inconstitucional qualquer norma que colime restringir a função judicial de interpretação da lei ou imunitizar o conteúdo dos acordos e convenções coletivas de trabalho da apreciação da justiça do trabalho, inclusive quanto à sua constitucionalidade, convencionalidade, legalidade e conformidade com a ordem pública social. Não se admite qualquer interpretação que possa elidir a garantia da inafastabilidade da jurisdição, ademais, por ofensa ao disposto no art. 114, I, da CF/88 e por incompatibilidade com os princípios da separação dos poderes, do acesso a justiça e da independência funcional.</p> |
| <p>Enunciado nº 3. Fontes do Direito Material e Processual do Trabalho na Lei 13.467/2017</p> <p>Teoria do diálogo das fontes. A teoria do diálogo das fontes é aplicável à interpretação da nova legislação trabalhista.</p> | |

73. Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da área trabalhista nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

| | | | |
|--|---|---|---|
| <p>Enunciado nº 4. Fundamentos, princípios e hermenêutica do Direito do Trabalho. Lei 13.467/2017.</p> <p>A Lei 13.467/2017, da Reforma Trabalhista, não afetou os fundamentos do Direito do Trabalho (arts. 3º e 442), da irrenunciabilidade (arts. 9º e 468), da supremacia do crédito trabalhista (arts. 100 da CF e 186 do CTN) e dos poderes inquisitórios do juiz do trabalho (art. 765), entre outros, cuja observância é requisito para a validade da norma jurídica trabalhista.</p> | <p>Enunciado nº 6. Illegitimidade da Lei 13.467/2017</p> <p>A Lei 13.467/2017 é ilegítima, nos sentidos formal e material.</p> | <p>Enunciado nº 7. Princípio da intervenção mínima</p> <p>A autonomia da vontade coletiva impede interferência judicial ou administrativa na eclosão de greve em outros mecanismos de pressão de que dispõem os trabalhadores.</p> | <p>Enunciado nº 65. Invalidez de negócio jurídico que aniquila direitos pela forma</p> <p>O desrespeito aos direitos trabalhistas constitui um ato ilícito, que deve ser punido para a devida preservação da ordem jurídica, não se podendo compreender como válidos negócios jurídicos que simplesmente tentam, pela forma, aniquilar direitos.</p> |
|--|---|---|---|

10. INFORMATIVOS DO TST (CITADOS DURANTE O CAPÍTULO II)

| | |
|--|--|
| <p>▶ 1.º PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL</p> | <p>1.1. cláusula não aplicada</p> |
| <p>Acão anulatória. Acordo coletivo de trabalho que contém norma menos favorável que aquela prevista em convenção coletiva vigente no mesmo período. Art. 620 da CLT. Nulidade afastada.</p> <p>O confronto entre duas cláusulas disposto sobre a mesma vantagem constante tanto de acordo quanto de convenção coletiva vigentes no mesmo período não enseja a anulação da norma menos favorável, mas apenas a sua inaplicabilidade ao caso concreto, conforme dicção do art. 620 da CLT. O reconhecimento de que a convenção coletiva deve ser aplicada em detrimento do acordo coletivo, quando aquela for mais favorável, não implica a declaração da nulidade do acordo, pois, para tanto, seria necessária a constatação de irregularidades de ordem formal ou material a afrontar o ordenamento jurídico. Com esse entendimento, a SDC, por unanimidade, deu provimento ao recurso ordinário para, afastando a nulidade das cláusulas terceras dos acordos coletivos 2007/2008 e 2008/2009, firmados entre os réus, julgar improcedente ação anulatória. Entendeu-se, outrossim, que a improcedência da presente ação não interfere na aplicação da norma mais favorável aos empregados, a qual deve ser discutida em ação judicial própria. (informativo nº 17)</p> | <p>▶ 2.º PRINCÍPIO DA IGUALDADE DE TRATAMENTO</p> |
| <p>Distúrbio coletivo. Uniãoes estáveis homoafetivas e heteroafetivas. Partida de tratamento. Reconhecimento. ADI 4277.</p> <p>Antes os princípios da dignidade humana (art. 1º, III, da CF) e da igualdade (art. 5º, caput e I, da CF) e o entendimento exarado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI 4277, que reconheceu às uniões homoafetivas o status de entidade familiar, estendendo a essas relações a mesma proteção jurídica destinada à união estável entre homem e mulher conferida pelos arts. 226, § 3º, da CF e 1.723 do CC, a SDC, a unanimidade, deu provimento ao recurso ordinário do Sindicato dos Aeroviários de Porto Alegre para, no particular, reformar a decisão do TST, que entendeu ser a matéria própria para acordo entre as partes, e deferir a cláusula postulada com a seguinte redação: "Cláusula 48 – Parágrafo (a) do mesmo sexo: Quando concedido pela empresa benefício ao companheiro(a) do(a) empregado(a), reconhece-se a paridade de tratamento entre as uniões estáveis homoafetivas e heteroafetivas, desde que observados os requisitos previstos no art. 1.723 do CC". Ressaltou a fundamentação o Ministro Ives Gandra Martins Filho. TST-RO-20424-81/2015, 04.0000, SDC, rel. Min. Waldir Oliveira da Costa, 9.9.2013 (informativo nº 58)</p> | <p>▶ 3.º PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE</p> |
| <p>Radialista. Enquadramento. Lei nº 6.615/78. Registro. Ausência. Princípio da primazia da realidade.</p> <p>A ausência de registro perante a Delegacia Regional do Trabalho não é óbice para o enquadramento do empregado na condição de radialista, desde que preenchidos os requisitos essenciais previstos na Lei nº 6.615/78, quais sejam, a prestação de serviço à empresa equiparada à de radiodifusão (art. 3º) e o exercício de uma das funções inobservância de exigência meramente formal não afasta o enquadramento pretendido, em atenção ao princípio da primazia da realidade e à não recepção da norma limitativa da liberdade de expressão pela Constituição Federal de 1988, na esteira da jurisprudência do STF quanto à exigência de diploma de jornalista. Assim, a SBDI-I, por unanimidade, no tópico, conheceu dos embargos do reclamante, por divergência jurisprudencial e, no mérito, deu-lhes provimento para restabelecer a decisão do Regional, que enquadrou o empregado como radialista. TST-E-ED-RR-2983500-63, 1998.5.09.0012, SBDI-I, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 7.3.2013 (informativo nº 39)</p> | <p>Atividade Docente. Instrutora de informática. Curso profissionalizante. Reconhecimento da condição de professora. Princípio da primazia da realidade.</p> <p>Tendo em conta o princípio da primazia da realidade que rege as normas de Direito do Trabalho, a empregada contratada para o exercício da atividade de instrutora de informática, em estabelecimento que oferece cursos profissionalizantes, tem direito ao reconhecimento da condição de professora e à percepção das parcelas tributárias próprias dessa categoria. As exigências formais previstas no art. 317 da CLT são dirigidas aos estabelecimentos particulares de ensino. Assim, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial e, no mérito, negou-lhes provimento. TST-E-ED-RR-6800-19, 2007.5.04.0016, SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 11.4.2013 (informativo nº 42)</p> |

▶ 4. RENÚNCIA E TRANSACÇÃO

Ação anulatória. Acordo coletivo de trabalho. Horas in itinere. Cláusula que estabelece quitação geral e indiscriminada. Período anterior à vigência. Impossibilidade.

A SDC, por unanimidade, deu provimento a recurso ordinário em ação anulatória para declarar a nulidade de cláusula de acordo coletivo de trabalho que previa a quitação geral e indiscriminada de horas *in itinere* relativas a todo o período anterior à vigência da norma. Esclareceu o Ministro relator que, no caso, não houve estabelecimento de qualquer contrapartida aos trabalhadores, o que equivale à renúncia aos salários correspondentes ao tempo à disposição do empregador, em contraste com os arts. 9º, 58, § 2º, e 444 da CLT. Ademais, cláusulas que transacionam direitos referentes a lapso temporal anterior à sua vigência são ineficazes, ante o disposto no art. 614, § 3º, da CLT e na Súmula nº 277 do TST, restando claro que a referida cláusula foi instituída com o intuito de liberar a empresa do pagamento de eventuais débitos a título de horas de percurso que possam vir a ser apurados em reclamações trabalhistas, inibindo, portanto, o acesso dos empregados ao Poder Judiciário. TST-RO-22700-15.2010.5.03.0000, SDC, rel. Min. Fernando Eizo Ono, 15.5.2012. (Informativo nº 8)

Adesão a novo plano de benefício previdenciário. Efeitos. Renúncia às regras do plano anterior. Incidência da Súmula nº 51, II, do TST.

Aplicam-se o item II da Súmula nº 51 do TST aos casos em que se discute os efeitos da adesão a novo plano de benefício previdenciário oferecido por entidade de previdência privada, pois a finalidade última do referido benefício é resguardar o ato jurídico perfeito que se aperfeiçoa com a livre adesão às vantagens de um plano mediante a renúncia ao regulamento de complementação de aposentadoria anterior, sendo indiferente o fato de a opção referir-se a plano de previdência privada ou a regulamento de empresa. Com esses fundamentos, a SBDI-I, em sua composição plena, conheceu dos embargos da reclamante, por divergência jurisprudencial, de que a opção da empregada pelo BRTREPV/2002 implicou renúncia às regras do plano anterior. Vencidos os Ministros José Roberto Freire Pimenta, João Oreste Dalazen, Renato de Lacerda Paiva e Delaide Miranda Aran-tes. TST-E-RR-140500-24.2008.5.04.0027, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 18.4.2013 (Informativo nº 43)

Aviso-prévio indenizado. Projeção do contrato de trabalho. Adesão a programa de demissão voluntário

O aviso-prévio, ainda que indenizado, integra o contrato de trabalho para todos os efeitos (art. 487, § 1º, da CLT). Assim, vigente o contrato de trabalho até o final da projeção do aviso-prévio, tem o empregado direito a aderir a plano de demissão voluntária instituído pela empresa no curso desse período. Sob esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, conheceu dos embargos por divergência jurisprudencial e, no mérito, negou-lhes provimento. Vencido o Ministro Ives Gandra Martins Filho. TST-E-ED-RR-2303-30.2012.5.02.0472, SBDI-I, rel. Min. Brito Pereira, 19.5.2016 (Informativo nº 137)

▶ 5. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PREVIA

Comissão de Conciliação Prévia. Acordo firmado sem ressalvas. Eficácia liberatória geral. Parágrafo único do art. 625-E da CLT.

Nos termos do parágrafo único do art. 625-E da CLT, o termo de conciliação, lavrado perante a Comissão de Conciliação Prévia regularmente constituída, possui eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas ressaltadas expressamente. Em outras palavras, não há limitação dos efeitos liberatórios do acordo firmado sem ressalvas, pois o termo de conciliação constitui título executivo extrajudicial, com força de coisa julgada entre as partes, equivalendo a uma transação e abrangendo todas as parcelas oriundas do vínculo de emprego. Com esse posicionamento, a SBDI-I, em sua composição plena, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, pelo voto preponderante da Presidência, deu-lhes provimento para julgar extinto o processo sem resolução de mérito, na forma do art. 267, IV, do CPC. Vencidos os Ministros Horácio Raymundo de Senna Pres, Rosa Maria Weber, Lelio Bentes Corrêa, Luiz Philippe Vieira de Melo Filho, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta e Delaide Miranda Aran-tes, por entenderem que a quitação passada perante a Comissão de Conciliação Prévia não pode abran-ger parcela não inserida no correlato recebido. TST-E-RR-17400-43.2006.5.01.0073, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 8.11.2012 (Informativo nº 29 do TST)

de acordo com o art. 625-E, parágrafo único, da CLT, a comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista.

A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista. A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista.

A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista. A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista.

A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista. A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista.

A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista. A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista.

A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista. A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista.

A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista. A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista.

A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista. A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista.

A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista. A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista.

A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista. A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista.

A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista. A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista.

A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista. A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista.

A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista. A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista.

A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista. A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista.

A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista. A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista.

A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista. A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista.

A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista. A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista.

A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista. A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista.

A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista. A comissão de conciliação é uma entidade privada, não podendo ser considerada uma entidade pública, pois não possui natureza trabalhista.

Comissão de Conciliação Prévia. Eficácia liberatória. Não abrangência. Aposentadoria. A eficácia liberatória geral do termo de quitação referente a acordo firmado perante a Comissão de Conciliação Prévia (art. 625-E, parágrafo único, da CLT) possui abrangência limitada às verbas trabalhistas propriamente ditas, não alcançando eventuais diferenças de complementação de aposentadoria. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes parcial provimento para, atizada a quitação do termo de conciliação quanto aos reflexos das horas extras e do desvio de função sobre a complementação de aposentadoria, determinar o retorno dos autos à Vara do Trabalho, para que prossiga no julgamento do direito. *Recurso não conhecido. Recessão* - 503.0138, SBDI-I, rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, 6.12.2012 (Informativo nº 33)

11. LEGISLAÇÃO RELACIONADA AO CAPÍTULO

FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

» CLT

Art. 1º – Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.

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.

§ 1º: O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 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.

§ 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.

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.

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganiçadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

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, observa-se 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 – regulamentação 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 insubordinação; pororrogação 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

- 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 pesadas, 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 expressão e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecido 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.
- Art. 620.** As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.
- empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.
- 5º 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 subscretores 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;

» CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Art. 1º, III – A dignidade da pessoa humana

Art. 5º. (...)

XXXV – A lei não prejudicará o direito adquirido,

o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

§ 3º Os tratados e convenções internacionais

sobre direitos humanos que forem aprovados, em

cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos,

por três quintos dos votos dos respectivos membros,

serão equivalentes às emendas constitucionais.

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 despe-

dida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei

complementar, que prevê indenização com pensa-

tória, 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, ali-

mentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene,

transporte e previdência social, com reajustes perío-

dicos 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 – irreduzibilidade 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 re-

muneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX – remuneração do trabalho noturno superior

à do diurno;

X – proteção do salário na forma da lei, consti-

tuinto crime sua retenção dolosa;

XI – participação nos lucros, ou resultados, des-

vinculada à remuneração, e, excepcionalmente,

participação na gestão da empresa, conforme

definido em lei;

XII – salário-família pago em razão do dependen-

te 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;

nais respectivos;

XXXII – proibição de distinção entre trabalho

manual, técnico e intelectual ou entre os profissio-

nhador portador de deficiência;

XXXI – proibição de qualquer discriminação no

motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXX – proibição de diferença de salários, de

exercício de funções e de critério de admissão por

motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXX – proibição de diferença de salários, de

exercício de funções e de critério de admissão por

motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXX – proibição de diferença de salários, de

exercício de funções e de critério de admissão por

motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXX – proibição de diferença de salários, de

exercício de funções e de critério de admissão por

motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXX – proibição de diferença de salários, de

exercício de funções e de critério de admissão por

motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXX – proibição de diferença de salários, de

exercício de funções e de critério de admissão por

motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXX – proibição de diferença de salários, de

exercício de funções e de critério de admissão por

motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXX – proibição de diferença de salários, de

exercício de funções e de critério de admissão por

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

(...) VIII – celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional; Art. 103-A. O Supremo Tribunal Federal pode, de dois terços dos seus membros, após reiteradas decisões sobre matéria constitucional, aprovar súmula de, a partir de sua publicação na imprensa oficial, que, a partir de sua publicação na imprensa oficial, terá efeito vinculante em relação aos demais órgãos do Poder Judiciário e à administração pública direta e indireta, nas esferas federal, estadual e municipal, bem como proceder à sua revisão ou cancelamento, na forma estabelecida em lei.

§ 1º A súmula terá por objetivo a validade, a interpretação e a eficácia de normas determinadas, acerca das quais haja controvérsia atual entre órgãos judiciários ou entre esses e a administração pública que acarrete grave insegurança jurídica e relevante multiplicação de processos sobre questão idêntica.

§ 2º Sem prejuízo do que vier a ser estabelecido em lei, a aprovação, revisão ou cancelamento de súmula poderá ser provocada por aqueles que podem propor a ação direta de inconstitucionalidade.

§ 3º Do ato administrativo ou decisão judicial que contrariar a súmula aplicável ou que indevidamente a aplicar, caberá reclamação ao Supremo Tribunal Federal que, julgando-a procedente, anulará o ato administrativo ou cassará a decisão judicial reclamada, e determinará que outra seja proferida com ou sem a aplicação da súmula, conforme o caso.

» CLT

Art. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comitês 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 de caráter interindustrial. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

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;

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, XII, XIII, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXI, XXII, XXIV, XXV, 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. 22. I – Compete privativamente à União legislar sobre:

(...) I – direito civil, comercial, penal, processual, eleitoral, agrário, marítimo, aeronáutico, espacial e do trabalho.

Art. 49. É da competência exclusiva do Congresso Nacional:

I – resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional; (...)

Art. 59. O processo legislativo compreende a elaboração de:

I – emendas à Constituição;

II – leis complementares;

III – leis ordinárias;

IV – leis delegadas;

V – medidas provisórias;

VI – decretos legislativos;

VII – resoluções.

Parágrafo único. Lei complementar disporá sobre a elaboração, redação, alteração e consolidação das leis.

Art. 62. Em caso de relevância e urgência, o Presidente da República poderá adotar medidas provisórias, com força de lei, devendo submetê-las de imediato ao Congresso Nacional. (...)

Art. 84. Compete privativamente ao Presidente da República:

(...) IV – sancionar, promulgar e fazer publicar as leis, bem como expedir decretos e regulamentos para sua fiel execução;

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 desenvolva 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 de 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 submetendo 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 representante e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória

PRINCÍPIOS

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, recomendo 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 Intersindical e de Conciliação Trabalhista em funcionamento os princípios da paridade e da negociação coletiva em suas constituições.

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.

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

Parágrafo único – Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

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 de trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período

74. Artigo alterado pela Reforma Trabalhista

emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário, e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada.

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cum-prida 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.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

(...)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

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

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.

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 — descenso;
- 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. 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.

§ 1º: O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 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.

§ 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.

Art. 9º — Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

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

Art. 13 — A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o exercício de qualquer

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

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da

gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

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 – regulamentação 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.

(...)

§ 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.

Art. 611-B, CLT – Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

§ 2º – A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se

§ 1º – Quando for parte de dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Junta da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Junta da localidade em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima.

Art. 651 – A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra local ou no estrangeiro.

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

Art. 614, § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

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.

XXIX – tributos e outros créditos de terceiros;

XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressão e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoto anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

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;

XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XIX – aposentadoria;

XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XI – número de dias de férias devidas ao empregado;

X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

IX – repouso semanal remunerado;

VIII – salário-família;

VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

V – valor nominal do décimo terceiro salário;

IV – salário mínimo;

Serviço (FGTS);

III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

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

Social;

aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispondo em contrário.

§ 3º - Em se tratando de empregador que promove a realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.

Art. 912 - Os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação.

« CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Art. 1º, III - A dignidade da pessoa humana.

Art. 5º, XXXVI - A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

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 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;

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 pesadas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

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

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

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

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

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

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

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho pro-

cessar e julgar:

(...) 5 1ª Frustrada a negociação coletiva, as partes

poderão eleger árbitros.

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 par-

ticular prevaleça sobre o interesse público.

5 1º. O direito comum será fonte subsidiária do

direito do trabalho.

5 2º Súmulas e outros enunciados de jurispru-

dência 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.

5 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 dis-

posto 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.

Art. 9º Serão nulos de pleno direito os atos

praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir

ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na

presente Consolidação.

Art. 58-A. (...)

5 2º Para os atuais empregados, a adoção do

regime de tempo parcial será feita mediante opção

manifestada perante a empresa, na forma prevista

em instrumento decorrente de negociação coletiva.

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.

5 5º O banco de horas de que trata o 5 2º deste

artigo poderá ser pactuado por acordo individual

escrito, desde que a compensação ocorra no período

máximo de seis meses.

5 6º É ilícito o regime de compensação de jornada

estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito,

para a compensação no mesmo mês.

XXXI – proibição de qualquer discriminação no

tocante a salário e critérios de admissão do traba-

hador portador de deficiência;

XXXII – proibição de distinção entre trabalho

manual, técnico e intelectual ou entre os profissio-

nais 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 traba-

hador 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, XIV, XVII, XIX,

XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas

as condições estabelecidas em lei e observada a

simplicificação do cumprimento das obrigações tribu-

tárias, 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. 170 – A ordem econômica, fundada na va-

lorização 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;

(...)

VI – irreducibilidade do salário, salvo o dispos-

ição em convenção ou acordo coletivo;

(...)

XIII – duração do trabalho normal não supe-

rior 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 reali-

zado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo

negociação coletiva; (...)

FLEXIBILIZAÇÃO

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 os indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Art. 71, caput. 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.

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

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

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

Art. 134, § 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.

Art. 396, § 2º. Os horários dos descansos previstos no **caput** deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

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. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que

não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

§ 1º Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.

§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no **caput** deste artigo, mais de uma vez no período de dezesseis meses.

§ 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do **caput** deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

§ 4º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

§ 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação

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 enquadraram como funções de confiança;

VI – regulamentação 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 ensejara 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 deverá prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

§ 7º O prazo limite fixado no caput poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquisição formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período.

Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, prevista 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. 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.

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

Art. 507-B. É facultado a empregado e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

§ 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 subscretores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação anulatória 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 máximo, 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 dezessete 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 expressão e previsão 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.

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. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta,

§ 1º A adesão ao PSE pode ser feita perante o Ministério do Trabalho até o dia 31 de dezembro de 2017, observado o prazo máximo de permanência de vinte e quatro meses, na forma definida em regulamento, respeitada a data de extinção do programa.

§ 2º Têm prioridade de adesão ao PSE, observados os critérios definidos pelo Poder Executivo federal:

I – a empresa que demonstre observar a cota de pessoas com deficiência;

II – as microempresas e empresas de pequeno porte;

III – a empresa que possua em seus quadros programa de reinserção profissional de egressos do sistema penitenciário.

§ 3º As microempresas e as empresas de pequeno porte poderão contar com o apoio técnico do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae), conforme disposto em regulamento.

Art. 3º Poderão aderir ao PSE as empresas que se enquadrarem nas condições estabelecidas pelo Comitê do Programa de Proteção ao Emprego, criado pelo Decreto no 8.479, de 6 de julho de 2015, independentemente do setor econômico, e que cumpriram os seguintes requisitos:

I – celebrar e apresentar acordo coletivo de trabalho específico, nos termos do art. 5º;

II – apresentar ao Ministério do Trabalho solicitação de adesão ao PSE; III – apresentar a relação dos empregados abrangidos, especificando o salário individual;

IV – ter registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica – CNPJ há, no mínimo, dois anos;

V – comprovar a regularidade fiscal, providenciada e relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS; e

VI – comprovar a situação de dificuldade econômica-financeira, fundamentada no indicador de Liquidez de Empregos (LIE), considerando-se nesta situação a empresa cujo LIE seja igual ou inferior ao percentual a ser definido em ato do Poder Executivo federal, apurado com base nas informações disponíveis no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), consistindo o LIE no percentual representado pela diferença entre admissões e demissões acumulada nos doze meses anteriores ao da solicitação de adesão ao PSE dividida pelo número de empregados no mês anterior ao início desse período.

§ 1º Para fins do disposto no inciso IV do caput, em caso de solicitação de adesão por filial de

sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, ferirá sentença.

Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

PROGRAMA SEGURO-EMPREGO – PSE

» LEI Nº 13.189, DE 19 DE NOVEMBRO DE 2015.

Art. 1º Fica instituído o Programa Seguro-Emprego (PSE), com os seguintes objetivos:

I – possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica;

II – favorecer a recuperação econômica – financeira das empresas;

III – sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, para facilitar a recuperação da economia;

IV – estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo empregatício; e

V – fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego.

Parágrafo único. O PSE consiste em ação para auxiliar os trabalhadores na preservação do emprego, nos termos do inciso II do caput do art. 2º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

Art. 2º Podem aderir ao PSE as empresas de todos os setores em situação de dificuldade econômica-financeira que celebrarem acordo coletivo de trabalho específico de redução de jornada e de salário.

empresas, pode ser considerado o tempo de registro

no CNPJ da matriz.

§ 2º A regularidade de que trata o inciso V do

caput deste artigo deverá ser observada durante

o período de adesão do PSE, como condição para

permanência no Programa.

§ 3º No cálculo do indicador de que trata o inciso

VI do caput deste artigo, não serão computados os

eventos de transferência por entrada, de transfe-

rência por saída e de admissão ou desligamento

de aprendizes.

Art. 4º Os empregados de empresas que ader-

rem ao PSE e que tiverem o seu salário reduzido, nos

termos do art. 5º desta Lei, fazem jus à compensação

pecuniária equivalente a 50% (cinquenta por cento)

do valor da redução salarial e limitada a 65% (sessen-

ta e cinco por cento) do valor máximo da parcela do

seguro-desemprego, enquanto perdurar o período

de redução temporária da jornada de trabalho.

§ 1º Ato do Poder Executivo federal deve dispor

sobre a forma de pagamento da compensação pe-

cuniária de que trata o **caput**, custeada pelo Fundo

de Amparo ao Trabalhador - FAT.

§ 2º O valor do salário pago pelo empregador,

após a redução de que trata o **caput** do art. 5º, não

pode ser inferior ao valor do salário mínimo.

Art. 5º O acordo coletivo de trabalho específico

para adesão ao PSE, celebrado entre a empresa

e o sindicato de trabalhadores representativo da

categoria da atividade econômica preponderante

da empresa, pode reduzir em até 30% (trinta por

cento) a jornada e o salário.

§ 1º O acordo deve ser aprovado em assembleia

dos trabalhadores abrangidos pelo programa e deve

dispor sobre:

I - número total de empregados abrangidos pela

redução e sua identificação;

II - estabelecimentos ou setores específicos da

empresa abrangidos;

III - percentual de redução da jornada e redução

proporcional ou menor do salário;

IV - período pretendido de adesão ao PSE e de

redução temporária da jornada de trabalho, que

deve ter duração de até seis meses, podendo ser

prorrogado por períodos de seis meses, desde que

o período total não ultrapasse vinte e quatro meses;

V - período de garantia no emprego, que deve

ser equivalente, no mínimo, ao período de redução

de jornada acrescido de um terço;

VI - constituição de comissão paritária, com-

posta por representantes do empregador e dos

empregados abrangidos pelo PSE, para acompa-

nhar e fiscalizar o cumprimento do acordo e do

Programa, exceto nas microempresas e empresas

de pequeno porte.

§ 2º O acordo coletivo de trabalho específico

de que trata este artigo não disporá sobre outras

condições de trabalho que não aquelas decorrentes

da adesão ao PSE.

§ 3º A empresa deve demonstrar ao sindicato

que foram esgotados os bancos de horas, além de

fornecer as informações econômico-financeiras.

§ 4º É facultada a celebração de acordo coletivo

múltiplo de trabalho específico a grupo de micro-

empresas e empresas de pequeno porte, do mesmo

setor econômico, com o sindicato de trabalhadores

representativo da categoria da atividade econômica

preponderante.

§ 5º Na hipótese do § 4º, a comissão paritária

de que trata o inciso VI do § 1º será composta por

representantes do empregador e do sindicato de

trabalhadores que celebrar o acordo coletivo mul-

tiplo de trabalho específico.

§ 6º Para fins dos incisos I e II do § 1º, o acordo

deve abranger todos os empregados da empresa

ou, no mínimo, os empregados de setor ou estabe-

lecimento específico.

§ 7º Para fins do disposto no § 4º deste artigo,

cada microempresa ou empresa de pequeno porte

deverá demonstrar individualmente o cumprimento

dos requisitos exigidos para adesão ao PSE, com o

apoio técnico do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro

e Pequenas Empresas (Sebrae).

§ 8º A redução de que trata o **caput** está con-

dicionada à celebração de acordo coletivo de tra-

balho específico com o sindicato de trabalhadores

representativo da categoria, observado o disposto

no art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho -

CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de

maio de 1943.

§ 9º O número total de trabalhadores e de setores

abrangidos pelo Programa de que tratam os incisos I

e II do § 1º deste artigo e a redução do percentual de

que trata o inciso III do § 1º deste artigo poderão ser

alterados durante o período de adesão ao Programa,

desde que aprovados em assembleia dos traba-

lhadores abrangidos pelo Programa, dispensada a

formalização de termo aditivo ao acordo, observados

os critérios a serem estabelecidos em ato do Poder

Executivo federal.

Art. 6º A empresa que aderir ao PSE fica profi-

bida de:

- I - dispensar arbitrariamente ou sem justa causa os empregados que tiverem sua jornada de trabalho temporariamente reduzida enquanto vigorar a adesão ao PSE e, após o seu término, durante o prazo equivalente a um terço do período de adesão; e
- II - contratar empregado para executar, total ou parcialmente, as mesmas atividades exercidas por empregado abrangido pelo programa, exceto nas hipóteses de:
- a) reposição;
- b) aproveitamento de concorrente de curso de aprendizagem nas empresas, nos termos do art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.
- c) efetivação de estágio;
- d) contratação de pessoas com deficiência ou idosos; e
- e) contratação de egressos dos sistemas prisional e de medidas socioeducativas.
- § 1º Nas hipóteses de contratação previstas no inciso II do caput deste artigo, o empregado deve ser abrangido pelo acordo coletivo de trabalho específico.
- § 2º Durante o período de adesão, é proibida a realização de horas extraordinárias pelos empregados abrangidos pelo programa.
- Art. 7º** A empresa pode denunciar o PSE a qualquer momento, desde que comunique o ato ao sindicato que celebrou o acordo coletivo de trabalho específico, aos seus trabalhadores e ao Poder Executivo federal, com antecedência mínima de trinta dias, demonstrando as razões e a superação da situação de dificuldade econômico-financeira.
- § 1º Somente após o prazo de trinta dias, pode a empresa exigir o cumprimento da jornada integral de trabalho.
- § 2º Deve ser mantida a garantia de emprego, nos termos da adesão original ao PSE e aos seus acréscimos.
- § 3º Somente após seis meses da denúncia, pode a empresa aderir novamente ao PSE, caso demonstre que enfrenta nova situação de dificuldade econômico-financeira.
- Art. 8º** Fica excluída do PSE e impedida de aderir ao Programa novamente a empresa que:
- I - descumprir os termos do acordo coletivo de jornada de trabalho ou qualquer outro dispositivo desta Lei ou de sua regulamentação;
- II - cometer fraude no âmbito do PSE, assim entendida como a situação em que empresa obtiver, por meio de qualquer artifício, vantagem ilícita, em prejuízo alheio, induzindo ou mantendo alguém em erro, mediante artifício, ardil ou qualquer outro meio fraudulento, relativamente ao Programa, como atos praticados quanto à burla das condições e dos critérios para adesão e permanência no Programa, fornecimento de informações não verdadeiras, apresentação de documentos falsos ou desvio dos recursos da compensação financeira do Programa destinada aos empregados abrangidos; ou
- III - for condenada por decisão judicial transitada em julgado ou autuada administrativamente após decisão final no processo administrativo por prática de trabalho análogo ao de escravo, trabalho infantil ou degradante.
- § 1º A empresa que descumprir o acordo coletivo ou as normas relativas ao PSE fica obrigada a restituir ao FAT os recursos recebidos, devidamente corrigidos, e a pagar multa administrativa correspondente a 100% (cem por cento) desse valor, calculada em dobro no caso de fraude, a ser aplicada conforme o Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e revertida ao FAT.
- § 2º Para fins do disposto no inciso I do caput, a denúncia de que trata o art. 7º não é considerada descumprimento dos termos do acordo coletivo de trabalho específico.
- § 3º Para fins da correção dos recursos de que trata o § 1º deste artigo, o valor a ser restituído ao FAT, por ocasião do pagamento, será acrescido de juros equivalentes à taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia (Selic) para títulos federais, calculada na forma de capitalização simples, ou seja, pela soma aritmética dos valores mensais da taxa Selic, adicionando-se 1% (um por cento) no último mês de atualização e utilizando-se para o cálculo do débito o Sistema Débito Web disponibilizado no sítio eletrônico do Tribunal de Contas da União.
- Art. 9º** A compensação pecuniária integra as parcelas remuneratórias para efeito do disposto no inciso I do art. 22 e no § 8º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e do disposto no art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. (Vigência)
- Art. 10.** Permanecem regidas pela Medida Provisória nº 680, de 6 de julho de 2015, as adesões ao PPE já aprovadas, aplicando-se esta Lei às solicitações de adesão ou de prorrogação em tramitação na data de sua publicação ou protocoladas a partir dessa data, sendo facultadas às empresas a prorrogação dos prazos e a adoção das demais condições previstas

nesta Lei mediante aditivo ao acordo coletivo de trabalho específico.

Art. 11. O PSE extingue-se em 31 de dezembro de 2018.

Art. 11-A. Até o final do mês de fevereiro de cada exercício, o Poder Executivo federal estabelecerá o limite máximo anual para as despesas totais do PSE, observados os parâmetros econômicos oficiais utilizados na gestão fiscal. (Incluído pela Lei nº 13.456, de 2017)

§ 1º Para fins de estimativa do cálculo das despesas totais referidas no caput deste artigo, será considerado o somatório do estoque de benefícios concedidos com os novos benefícios a serem desembolsados no exercício. (Incluído pela Lei nº 13.456, de 2017)

§ 2º A gestão fiscal de que trata o caput deste artigo compreende a elaboração dos orçamentos

anuais e as avaliações de receitas e despesas para cumprimento do disposto no art. 9º da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000. (Incluído pela Lei nº 13.456, de 2017)

§ 3º O Poder Executivo federal, por meio de regulamento, poderá fixar orçamento do PSE dedicado exclusivamente a microempresas e empresas de pequeno porte.

Art. 11-B. O Ministério do Trabalho enviará semestralmente, pelo período de duração do PSE, aos Ministérios da Fazenda e do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão e à Casa Civil da Presidência da República, informações que permitam avaliar a efetividade do PSE como política pública em relação aos objetivos pretendidos.

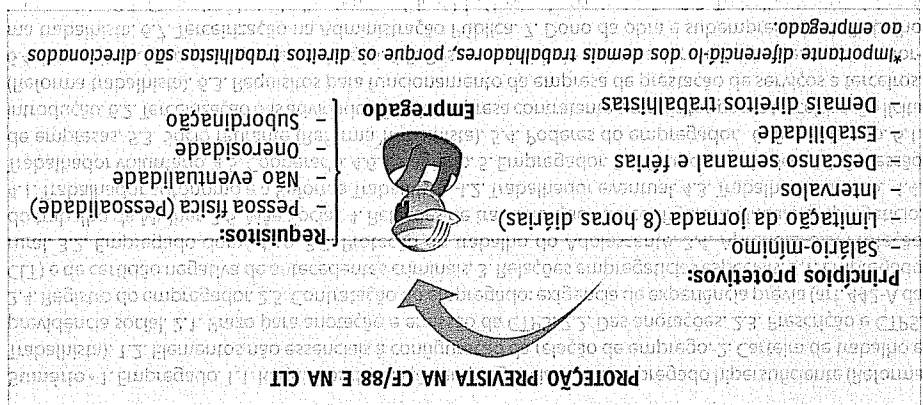
Art. 12. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com exceção do disposto no art. 9º, quanto à Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que entra em vigor no dia 1º de novembro de 2015.

Sujeitos da Relação de Trabalho

- Sumário** • 1. Empregado, 1.1. Requisitos da relação empregatícia, 1.1.1. Empregado hipersuficiente (Reforma Trabalhista), 1.2. Elementos não essenciais à configuração da relação de emprego, 2. Carteira de trabalho e previdência social, 2.1. Prazo para anotação e emissão da CTPS, 2.2. Das anotações, 2.3. Prescrição e CTPS, 2.4. Registro do empregador, 2.5. Contratação do empregado: exigência de experiência prévia (art. 442-A da CLT) e de certidão negativa de antecedentes criminais, 3. Relações empregatícias especiais, 3.1. Empregado rural, 3.2. Empregado doméstico, 3.3. Proteção do trabalho do Adolescente, 3.4. Aprendiz, 3.5. Proteção do trabalho da Mulher, 3.6. Mãe Social, 4. Relações de trabalho que não configuram vínculo empregatício, 4.1. Trabalhador autônomo e a Reforma Trabalhista, 4.2. Trabalhador eventual, 4.3. Trabalhador avulso, 4.4. Trabalhador voluntário, 4.5. Cooperado, 4.6. Estagiário, 5. Empregador, 5.1. Grupo econômico, 5.2. Sucessão de empresas, 5.3. Sócio retirante (Reforma Trabalhista), 5.4. Poderes do empregador, 6. Terceirização, 6.1. Introdução, 6.2. Terceirização das atividades-fim da empresa contratante e requisitos para a terceirização lícita (Reforma Trabalhista), 6.3. Requisitos para funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros, 6.4. Requisitos do contrato de terceirização, 6.5. Responsabilidade da tomadora, 6.6. "Quarentena" e refor-ma trabalhista, 6.7. Terceirização na Administração Pública, 7. Dono da obra e subempreitada, 8. Trabalho temporário, 8.1. Conceito de trabalho temporário e hipóteses de contratação, 8.2. Trabalho temporário e a contratação no período de greve, 8.3. Empresa de trabalho temporário, 8.4. Empresa tomadora de serviços, 8.5. Requisitos do contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços, 8.6. Condições de trabalho, 8.7. Abrangência de atividades do trabalho temporário, 8.8. Ausência de vínculo de emprego do trabalhador temporário com a tomadora dos serviços, 8.9. Prazo do trabalho temporário, 8.10. Vínculo empregatício do trabalhador temporário e proibição de cláusula de reserva, 8.11. Responsabilidade do tomador dos serviços, 8.12. Direitos assegurados aos trabalhadores temporários, 8.13. Diferenças entre terceirização e trabalho temporário, 9. Questões dissertativas e estudos de caso, 10. Súmulas e orientações jurisprudenciais do TST, 11. Enunciados da 2ª jornada de direito material e processual do trabalho, 12. Informa-tivos do TST (citados durante o Capítulo III), 13. Legislação relacionada ao capítulo.
- 1. EMPREGADO**
- Art. 3º, CLT
- A relação de emprego tem como principal característica a presença do em-pregado, parte mais fraca da relação jurídica. O direito do trabalho foi pensado e criado exatamente para proteger a figura desse trabalhador. Há necessidade, entretanto, de diferenciar o trabalhador em sentido amplo e o trabalhador com vínculo empregatício. A CLT e as demais normas trabalhistas são voltadas apenas à proteção dos direitos do empregado, ou seja, jornada de trabalho, FGTS, férias,
1. A Constituição Federal equiparou os direitos do trabalhador avulso aos direitos dos empregados. Em-bora o avulso não possua vínculo empregatício, ele terá todos os direitos do trabalhador com vínculo empregatício (férias, décimo terceiro, FGTS etc.).

descanso semanal remunerado, dentre outros direitos, são direcionados aos empregados, por isso a importância de diferenciá-los dos trabalhadores autônomos, eventuais, estagiários etc.

Note-se que a Reforma Trabalhista criou a figura do trabalhador “hipersuflante” que será estudado neste capítulo, tratando-se de verdadeira contratação à figura do art. 3º da CLT, que não permite o tratamento diferenciado em relação à espécie de emprego e à condição de trabalhador.



1.1. Requisitos da relação empregatícia

De acordo com o art. 3º da CLT:

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

De acordo com esse artigo da CLT, há quatro requisitos essenciais para configurar o vínculo empregatício. É imprescindível que o candidato ao cargo público saiba todos eles, assim será comentado a seguir cada um dos requisitos:

a) Pessoa física

O empregado é pessoa física ou natural. A lei trabalhista foi criada para proteger o ser humano. Assim, excluem-se da figura do empregado a pessoa jurídica (empresa, associação, cooperativa etc.) e a prestação de serviços por animais.

Dentro desse requisito, enquadra-se a pessoa física em razão de suas qualidades pessoais (eficiência, o empregado é contratado em razão de suas qualidades pessoais (eficiência,

2. Em recente questão para o concurso do TRT da 4ª Região (2015), a FCC trouxe a **infungibilidade** como característica do empregado. A infungibilidade é sinônima de pessoalidade, uma vez que ambas designam o fato de que o empregado não pode se fazer substituir na vigência do contrato de trabalho. Confira o conteúdo da questão na tópico de questões com gabarito comentado no próximo capítulo desta obra.

lealdade, conhecimentos técnicos, moral etc.). Diante disso, não se pode fazer substituir por um terceiro. Exemplo: o empregado, quando estiver cansado, não pode mandar o irmão trabalhar em seu lugar. A personalidade é requisito essencial para configurar o empregado.

b) Não eventualidade

Para configurar o vínculo empregatício, é necessário que o trabalho realizado não seja eventual, ocasional. O contrato de trabalho é de trato sucessivo, ou seja, há continuidade no tempo. Logo, haverá expectativa de que o empregado retorne ao local de trabalho. A não eventualidade na prestação de serviços não se confunde com trabalho realizado diariamente. Exemplo: professor universitário que, há dois anos, presta serviços todas as segundas e quartas-feiras na universidade será empregado, pois há habitualidade na prestação de serviços.

Cabe ressaltar que a doutrina majoritária³ sustenta que o termo “não eventualidade” não pode ser confundido com continuidade da relação de emprego. Para os autores, a utilização do termo não eventual reforça que a CLT permite que o reconhecimento do vínculo ocorra mesmo que haja fracionamento da prestação dos serviços, como exemplo, o trabalho apenas aos finais de semana. Por sua vez, o trabalho contínuo é aquele que não admite referido fracionamento, exigindo certa regularidade na prestação dos serviços. O trabalho contínuo está previsto na legislação do trabalho doméstico. Apesar desse posicionamento doutrinário, a banca examinadora Cespe utilizou no concurso para Técnico do TRT da 8ª Região em 2016, o termo não eventualidade como sinônimo de continuidade. Assim, recomenda-se que o candidato resolva questões passadas das bancas examinadoras para determinar o posicionamento a respeito do assunto.

No tocante ao trabalho doméstico, havia discussão doutrinária e jurisprudencial a respeito desse requisito de continuidade na relação de emprego. Contudo, o art. 1º, “caput”, da recém-promulgada LC nº 150/2015 pacificou o assunto ao estabelecer que somente será configurado o trabalho doméstico quando realizado por período superior a 2 dias por semana:

Art. 1º. Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei. (grifos acrescentados)

Assim, não há dúvidas de que se os serviços forem prestados em 1 ou 2 dias por semana, ficará configurada a “faxineira” ou a “diarista”, que representam trabalhadoras autônomas, sem direitos trabalhistas.

3. A personalidade não é um traço característico da figura do empregador.
4. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LIT, 2016. p. 304.

A Reforma Trabalhista acrescentou o § 3º ao art. 443 da CLT para prever nova hipótese de contrato de trabalho: a prestação de trabalho intermitente. Essa alteração causa profundos impactos na estrutura do Direito do Trabalho, pois cria nova modalidade contratual com disciplina jurídica própria, até então sem precedentes na área trabalhista:

Art. 443, § 3º, CLT: 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.

De acordo com o novo dispositivo legal, o trabalho intermitente compreende o contrato de trabalho, cuja prestação dos serviços ocorre com subordinação, mas não é contínua, havendo alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. A prestação dos serviços pode ser determinada em horas, dias ou meses, independentemente da atividade desenvolvida pelo empregado ou pelo empregador.

O legislador da Reforma Trabalhista valeu-se do termo ausência de continuidade da prestação dos serviços para justificar o contrato intermitente. Entretanto, mesmo para os trabalhadores que não tenham essa modalidade de contrato de trabalho, não se exige a continuidade na prestação dos serviços. O que diferencia o contrato de trabalho padrão por prazo indeterminado do contrato de trabalho intermitente não é a presença do requisito da continuidade, mas sim a alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, somente presente nestes últimos.

c) Onerosidade

O contrato de trabalho é oneroso, como prevê o art. 3º da CLT: “mediante salário”. Em regra, presume-se que a prestação de serviços é onerosa, pois de um lado o empregado assume a obrigação de prestar serviços, de outro, o empregador, a obrigação de pagar salário.

d) Subordinação

A característica mais importante da relação empregatícia é a subordinação ou, ainda, de acordo com o texto da CLT: “empregado trabalha sob a dependência do empregador”. Se o empregador assume todos os riscos do empreendimento, ele terá o poder de organizar e dirigir a prestação de serviços. Dessa forma, o empregado fica subordinado às ordens do empregador.

Note que, na subordinação, o empregado fica sujeito às orientações dadas pelo empregador, como horário de trabalho, utilização de maquinário etc. Essa subordinação não alcança a vida pessoal do trabalhador.

A doutrina identifica três teorias para explicar a subordinação, conforme a seguir descritas:

1. Subordinação jurídica: é a tese aceita atualmente. A subordinação do empregado decorre de lei. Assim, quando aceita trabalhar para o empregador, consequentemente aceitará as regras e orientações dadas para que a prestação de serviços seja realizada nos moldes previstos pelo empregador.
2. Subordinação técnica: segundo essa teoria, a subordinação existe porque o empregador detém todo o conhecimento técnico dos meios de produção, logo o empregado estaria subordinado tecnicamente ao empregador. Tal manifestação nem sempre se apresenta, pois em um curso de preparatório para concursos, por exemplo, o empregador é professor de matemática e raciocínio lógico, não possuindo conhecimentos técnicos de Direito do Trabalho, mas, mesmo assim, existe a subordinação sobre o professor dessa matéria.
3. Subordinação econômica: essa teoria defende a subordinação em razão da dependência do salário para o empregado sobreviver. O critério é falho, pois nem sempre o trabalhador depende apenas daquele trabalho para sobreviver, podendo prestar serviços em outros locais que lhe paguem mais. Exemplo: o professor e juiz do trabalho ter salário superior ao do empregador, mas, ainda assim, estará subordinado às regras impostas pelo curso (horário de trabalho, utilização do material didático etc.).

Além dos requisitos da pessoa física e personalidade, não eventualmente e subordinação, alguns autores⁵ destacam a alteridade como requisito do vínculo empregatício. A alteridade obriga que todos os riscos do empreendimento sejam suportados exclusivamente pelo empregador. Assim sendo, em momentos de crise financeira mundial, os prejuízos da empresa serão exclusivos do empregador, não podendo dividí-los com os trabalhadores. O salário deve ser pago, portanto, tendo a empresa lucros ou prejuízos.

A Reforma Trabalhista passou a regulamentar o teletrabalho nos arts. 75-A a 75-E da CLT. De acordo com a redação do art. 75-D, é possível o estabelecimento de acordo escrito que preveja a responsabilidade do empregado pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, além do reembolso de despesas que forem arcadas pelo trabalhador.

Portanto, o artigo em análise estabelece que o empregado pode ser responsável pela compra dos recursos necessários para o desenvolvimento de seu trabalho, podendo ou não ser reembolsado pelo empregador desde que previsto em acordo

5. MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 108.

6. Destaca-se que, uma vez reconhecido o vínculo de emprego, não é possível a renúncia do trabalhador à sua condição de empregado diante do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.
7. "O auditor do trabalho não invade a competência da Justiça do Trabalho quando declara a existência de vínculo de emprego e autua empresas por violação ao artigo 41 da Consolidação das Leis do Trabalho".
Processo: RR-173700-35.2007.5.07.0007

Assim, independentemente da função exercida, estando presentes seus elementos, estaria caracterizada a relação de emprego, aplicando-se, de forma indistinta, os preceitos da CLT a todos os empregados. Isso porque, segundo a teoria da subordinação jurídica, a subordinação do empregado decorre da lei, configurando sua hipossuficiência em relação ao empregador. Assim, nos ditames da teoria, não poderia o empregado, por si só, estabelecer condições que lhe sejam prejudiciais sem a assistência do sindicato, haja vista estar regido por um contrato de trabalho, que rege situações entre sujeitos desiguais, quais sejam, empregado e empregador.

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

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Segundo definição contida no artigo 3º e parágrafo único, não poderá haver distinção em razão da condição do trabalhador, nem entre trabalho intelectual e manual para a configuração da relação de emprego:

1.1.1. Empregado hipersuficiente (Reforma Trabalhista)

no tocante à regularidade na formalização do vínculo de emprego.

res. Compete a ele, também, verificar o fiel cumprimento da legislação trabalhista apenas à análise da regularidade da documentação apresentada pelos empregados-perrogativa ao agente da fiscalização do trabalho. O AFT, portanto, não se limita Justiça do Trabalho. O TST tem posicionamento pacífico no sentido de conferir essa discussão se esse reconhecimento do vínculo estaria invadindo a competência da se utiliza estagiários ou falsos empresários como verdadeiros empregados. Havia registro, nas terceirizações ilegais ou mesmo nos casos comuns de fraude, em que ainda não foi devidamente regularizado pelo empregador, como na ausência de Trabalho - AFT - tem a prerrogativa de reconhecer o vínculo empregatício quando gado, tais como: colaborador, funcionário, ajudante etc." Aliás, o Auditor Fiscal do, independentemente da terminologia que é aplicada para identificar o emprego, Dessa forma, presentes os requisitos do vínculo empregatício, ele será declarado arcar sempre com todos os riscos necessários ao desenvolvimento de sua atividade. trabalho sejam arcadas e suportadas pelo empregado, devendo o empregador escrito. Entendemos que o empregador jamais poderá exigir que as despesas do

Entretanto, figura inserida pela Reforma Trabalhista, o trabalhador "hipersuficiente" – expressão utilizada pelo Relator da Reforma Trabalhista na Câmara dos Deputados, Rogério Marinho –, disposta no parágrafo único do art. 444 da CLT, tratar-se-á de verdadeira contratação ao conceito de empregado elencado no art. 3º da CLT:

Art. 444 da CLT (Alterado pela Reforma Trabalhista). 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."

Ao contrário dos demais trabalhadores que necessitam de seus sindicatos para negociar as hipóteses de prevalência do negociado sobre o legislado, esses empregados podem negociar individualmente com seus empregadores. As cláusulas negociadas terão a mesma eficácia e a mesma preponderância dos instrumentos coletivos. Para a caracterização do empregado "hipersuficiente", é necessário o preenchimento de dois requisitos:

a) Nível de escolaridade: empregado deve ser portador de diploma de nível superior. Portanto, os empregados com menor grau de escolaridade não têm direito a negociar as cláusulas contratuais com seu empregador, que serão realizadas pelo sindicato de sua categoria;

b) Valor do salário: empregado deve receber salário superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Em 2017, o teto previdenciário passou a ser de R\$ 5.531,31. Portanto, o empregado somente poderá negociar diretamente com seu empregador caso seu salário seja superior a R\$ 11.062,62:

Art. 2º, da Portaria nº 8, de 13 de janeiro de 2017, do Ministério da Fazenda: A partir de 1º de janeiro de 2017, o salário de benefício e o salário de contribuição não poderão ser inferiores a R\$ 937,00 (novecentos e trinta e sete reais), nem superiores a R\$ 5.531,31 (cinco mil quinhentos e trinta e um reais e um centavo).

Entendemos que a legislação trabalhista deve ser aplicada de forma igualitária, sem a distinção decorrente da escolaridade do trabalhador, da atividade desenvolvida ou do salário recebido. É inegável que as pessoas com nível superior de escolaridade que recebam salário superior a R\$ 11.062,62 têm melhores condições de conhecer seus direitos e de serem menos propensas às fraudes e exploração trabalhistas.

8. Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática. Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da área trabalhista nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

Em seus incisos, o art. 611-B estabelece um rol de direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos via negociação ou acordo coletivo, os quais, em sua maioria,

hipóteses traçadas no art. 611-B. Cabe negociação individual entre empregador e trabalhador hipersuficiente nas zidos, pois constituem objeto ilícito de norma coletiva. No mesmo sentido, não responsável por apresentar os direitos que não podem ser suprimidos ou redu- gislador da Reforma Trabalhista acrescentou o art. 611-B à CLT. Esse dispositivo é Ainda na tentativa de traçar limites ao alcance da negociação coletiva, o le-

infraconstitucional. coletiva, pois a Reforma Trabalhista foi aprovada como lei ordinária, tendo status constitucional permite, não são passíveis de flexibilização por meio de negociação rados pela Constituição Federal, excepcionadas as hipóteses que o próprio texto do hipersuficiente têm limites que devem ser observados, ainda que ampliadas ocorre que a negociação coletiva e também agora a negociação do empregado

de jornada sob condições insalubres. enquadramento da insalubridade em grau inferior ou da prorrogação negociação pela trabalhadora gestante, ainda que "hipersuficiente", do na constituição federal que afetem sua integridade, sendo proibida a de livre estipulação, no contrato de trabalho, direitos estabelecidos Com o intuito de proteger a vida do nascituro, não poderão ser objeto tiva do artigo 444, parágrafo único, da CLT. prorrogação de jornada em condições insalubres. interpretação restrita impossibilidade de negociação do enquadramento da insalubridade e lho. Trabalhadora gestante e irrenunciabilidade de direitos do nascituro. Enunciado nº 55 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Traba-

CLT, ainda que considerada empregada "hipersuficiente": rogação de jornada em atividades insalubres, previstas no art. 611-A, XII e XIII, da gestante não pode negociar o grau de enquadramento da insalubridade e a pror- trabalho" sustenta que, com o objetivo de proteção do nascituro, a trabalhadora Interessante enunciado da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do gilação, da forma como prevista, deixa o trabalhador completamente vulnerável. do trabalho realizado e cederá em todos os pontos para poder mantê-lo. A le- nível de escolaridade, é intrínseca ao vínculo de emprego. O empregado depende com o empregador. A subordinação, independentemente do valor do salário e do o empregado capaz de negociar todos os 15 pontos do art. 611-A da CLT diretamente No entanto, não há nada que garanta que o valor recebido como salário tornará

são mera repetição do rol exposto no art. 7º da Constituição Federal. Apesar de importante instrumento de pacificação dos conflitos trabalhistas, entendemos que é indispensável que sejam impostos limites aos direitos passíveis de negociação, pois sua redução ou supressão podem trazer prejuízos ao trabalhador.

A análise atenta a esses dois artigos – 611-A e 611-B – será imprescindível nas futuras negociações, seja em âmbito coletivo ou para o hipersuficiente. Caso haja conflito entre eles, deve prevalecer o art. 611-B, para garantir princípios básicos constitucionais como da dignidade da pessoa humana e da máxima eficácia do texto constitucional.

Ademais, caso exista conflito entre as normas individuais, negociadas diretamente pelo “hipersuficiente” e o sindicato da categoria profissional, deverá prevalecer a mais favorável ao trabalhador.

Por fim, a arbitragem era prevista tão somente para os conflitos coletivos, conforme prevê o art. 114, § 1º, da CF/88: “Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros”. No entanto, o art. 507-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, passa a admitir a arbitragem para os empregados que possuem remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Cria-se, nesse caso, a presunção de que tais trabalhadores, embora subordinados, têm capacidade de manifestar sua vontade de forma livre, ante seu padrão remuneratório:

Art. 507-A. CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

Note-se que para a celebração de cláusula compromissória de arbitragem não é exigido o requisito de nível superior de escolaridade.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Empregado hipersuficiente:** A Lei nº 13.467/2017 criou a figura do empregado “hipersuficiente”, que pode negociar livremente com o seu empregador as cláusulas do contrato de trabalho nas mesmas condições concedidas aos sindicatos no art. 611-A da CLT.

Caracterização do empregado hipersuficiente:

- a) **Nível de escolaridade:** empregado deve ser portador de diploma de nível superior;
- b) **Valor do salário:** empregado deve receber salário superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (atualmente no valor de R\$ 11.062,62);

– **Antes da Reforma Trabalhista:** Não havia previsão de empregados negociarem livremente com o empregador, ainda mais com a mesma força normativa dos acordos e convenções coletivas.

1.2. Elementos não essenciais à configuração da relação de emprego

1.2.1. Exclusividade

Não há na CLT exigência de que o empregado preste serviços com exclusividade de. Não é requisito para configurar o vínculo empregatício que ele trabalhe para apenas um único empregador. Há possibilidade de vários contratos de trabalho, com empresas diversas, simultaneamente. Exemplo: empregado presta serviços na padaria, pela manhã. À tarde, é empregado da central de telemarketing. Nesse caso, a Carteira de Trabalho será assinada pelos dois empregadores, possuindo, o empregado, dois contratos de trabalho ao mesmo tempo.

1.2.2. Local da prestação de serviços e Teletrabalho (Reforma Trabalhista)

O local da prestação de serviços também é irrelevante para configurar o vínculo empregatício. Veja, por exemplo, o trabalhador que presta serviços em domicílio desenvolvendo programas de computador, nessa situação, se houver a presença dos requisitos da relação empregatícia (habitualidade, onerosidade e subordinação), será configurada a relação de emprego, com o pagamento de todos os direitos trabalhistas. Aliás, a CLT foi alterada, para prever o **teletrabalho**, ou seja, o trabalho executado à distância.

Teletrabalho nada mais é do que uma espécie do gênero trabalho à distância. Nesse caso, se as ordens são passadas pelo celular ou e-mail, configura a subordinação e, consequentemente, o vínculo empregatício. Observe a previsão expressa da nova redação do art. 6º da CLT:

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

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Além da possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego na hipótese de teletrabalho, a Reforma Trabalhista dedicou capítulo exclusivo ao tema no tocante à duração do trabalho (Capítulo II-A). De acordo com o art. 75-B da CLT, o teletrabalho pode ser definido como a prestação dos serviços predominantemente fora das dependências do empregador com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que não configuram o trabalho externo:

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

Além disso, a Reforma Trabalhista excluiu o teletrabalhador das regras relativas à duração do trabalho:

Art. 62 da CLT (Alterado pela Reforma Trabalhista): Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

III – os empregados em regime de teletrabalho.

A limitação da duração do trabalho em 8 horas diárias e 44 horas semanais não é aplicada aos empregados previstos no art. 62 da CLT. O ponto em comum desses empregados consiste na impossibilidade de fiscalização do horário. Não possuem jornada de 8 horas, consequentemente não têm direito a horas extras, intervalos e adicional noturno.

Caso comprovado que o empregador tinha condições efetivas de controlar e fiscalizar o trabalho realizado pelo empregado, pela utilização dos meios informatizados, como e-mails, whatsapp, facebook, cps, telefones, dentre outros, é permitida a primazia da realidade. Não haveria, portanto, justificativa para a exclusão desses trabalhadores da jornada de trabalho, tendo direito à jornada limitada de 8 horas diárias e 44 horas semanais e ao recebimento dos adicionais de horas extras, intervalos e adicional noturno.

A Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista – permite que sejam celebrados acordos ou convenções coletivas de trabalho com força de lei para versar, dentre outras hipóteses⁹, sobre o teletrabalho:

Art. 611-A, CLT. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre:

VII – teletrabalho, regime de sobreamo, e trabalho intermitente.

1.2.3 Profissionalidade

Além desses dois elementos anteriores, exclusividade e local da prestação de serviços, a profissionalidade é outro elemento não essencial à caracterização da relação de emprego¹⁰. Nesse sentido, será empregado tanto o trabalhador braçal como o alto executivo, artista, médico, advogado, desde que presentes os quatro requisitos do vínculo empregatício (pessoa física, habitualidade, onerosidade e subordinada). Conforme o art. 3º, parágrafo único da CLT:

Art. 3º, parágrafo único, CLT. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

9. O art. 611-A da CLT permite a celebração com prevalência sobre a lei de acordos e convenções coletivas para tratar de diversos assuntos, por exemplo, regulamentação de empresa, planos de cargos e salários, fixação do grau de insalubridade, etc. Não deixe de conferir os comentários ao art. 611-A da CLT neste livro.

10. ZANGRANDO, Carlos. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2008. v. II, p. 457.

11. Com a promulgação da Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e sua entrada em vigor em janeiro de 2016, verificou-se mudança na terminologia adotada, uma vez que os termos "pessoa portadora de deficiência" e "pessoa com necessidades especiais" foram substituídos pelo termo mais apropriado "pessoa com deficiência".

c) Pessoa com deficiência (art. 93, Lei nº 8.213/1991): A Lei nº 8.213/1991 também estabelece ações afirmativas às pessoas com deficiência e reabilitados, ou seja, empregados que se encontravam parcial ou totalmente incapazes para a atividade laborativa, como forma de inserção desses

b) Aprendiz (art. 429, CLT): Como forma de incentivar a inserção de novos profissionais no mercado de trabalho, a CLT prevê a obrigatoriedade na contratação desses profissionais. As empresas estão obrigadas a contratar, no mínimo, 5% e, no máximo, 15% do quadro de trabalhadores, como aprendizes. Essa obrigatoriedade não se aplica aos empregadores sem fins

a) Mulher (art. 7º, inciso XX, CF/88): Historicamente, o trabalho exercido pela mulher foi desprestigiado em relação ao homem com pagamento de menores salários e realizado em condições precárias com elevada jornada de trabalho. Para auxiliar na igualdade de tratamento e condições de trabalho, a Constituição Federal de 1988 apresentou diversas medidas tais como a isonomia salarial prevista no art. 7º, inciso XXX, CF/88 e a necessidade de proteção do mercado de trabalho da mulher por meio de incentivos específicos a serem criados por lei ordinária (art. 7º, inciso XX, CF/88). Contudo, este último dispositivo constitucional ainda não foi regulamentado para inserir ações afirmativas concretas para a proteção do trabalho da mulher;

No âmbito do Direito do Trabalho, verifica-se que foram estabelecidas algumas ações afirmativas para compensar a vulnerabilidade apresentada por determinados empregados (minorias). Essas cotas legais, felizmente, não foram impactadas pela Reforma Trabalhista. Nesse sentido:

As ações afirmativas são medidas estatais temporárias, com finalidade de compensar situações historicamente desiguais. Possuem caráter educativo, pois prevêm caráter de conscientização da população sobre a desigualdade histórica sofrida pelas minorias. Essas ações positivas concretizam, em especial, o ingresso ou acesso ao mercado de trabalho para as mulheres, negros, pessoas com deficiência física, homossexuais e índios. Pelo **princípio da máxima efetividade da constituição e da igualdade material**, por meio das ações afirmativas, há concretização dos objetivos da Carta Constitucional, conforme art. 3º.

Destinou-se esse espaço, dentro do tópico empregado, para tratar de cotas reservadas por lei, a trabalhadores que pertencem a determinadas minorias (mulheres, deficientes, negros e adolescentes).

1.3. Cotas destinadas a determinados empregados (ações afirmativas)

profissionais no mercado de trabalho. Nesse sentido, as empresas com 100 empregados ou mais deverão manter de 2% a 5% de seus cargos com pessoas com deficiência ou empregados reabilitados ao trabalho. O art. 93, da Lei nº 8.213/1991 estabelece a proporção desses empregados em relação ao número de empregados da empresa:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I – até 200 empregados 2%;
- II – de 201 a 500 3%;
- III – de 501 a 1.000 4%;
- IV – de 1.001 em diante 5%.

Ademais, de acordo com o art. 93, § 3º, Lei nº 8.213/1991, incluído pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), esse percentual destinado às pessoas com deficiência não pode levar em consideração o percentual de contratação de aprendizes com deficiência.

d) Estagiários (art. 17, § 5º, Lei nº 11.788/2008): Inicialmente, vale ressaltar que o contrato de estágio não forma relação de emprego. Nesse sentido, o leitor deve conferir o tópico “4.6.6.3. Estágio” deste capítulo que aborda esse assunto. Contudo, destaca-se que a lei assegura percentual de 10% das vagas de estágio oferecidas a pessoas com deficiência.

e) Concursos públicos: Aproveitando esse espaço destinado à análise de cotas dos empregados, entendemos que também é interessante abordar as cotas para os concursos públicos como empregado (celetistas). As cotas nos concursos públicos são atualmente destinadas a pessoas com deficiência e aos negros. O art. 37 do Decreto nº 3.298/1999, que regulamentou a Lei nº 7.853/1989 (Lei de apoio às pessoas portadoras de deficiência), estabelece a necessidade de se assegurar percentual mínimo de 5% das vagas em concursos públicos ao candidato com deficiência. Ademais, recentemente, foi publicada a Lei nº 12.990/2014, que instituiu a cota racial de 20% do total das vagas para negros em concursos públicos para provimento de cargo ou emprego público realizados pela administração pública federal e os entes da administração indireta correlatos. Nesse sentido:

12. Art. 93, § 3º, Lei nº 8.213/1991: “Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;”

13. Na área previdenciária, a CTPS é utilizada para comprovação do tempo de serviço para fins de obtenção de benefícios (auxílio-doença, aposentadoria por idade e tempo de contribuição etc.).
14. Uma vez presentes os quatro requisitos da relação de emprego, o vínculo será declarado, independentemente da anotação na CTPS. Do contrário, inúmeros empregadores deixariam de anotar nas carteiras de trabalho, apenas para afastar a configuração do vínculo empregatício.

Súmula nº 12 do TST: "As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção 'juris et de jure', mas apenas 'juris tantum'."

Destaca-se que a CTPS possui valor probatório, uma vez que o art. 456 da CLT estabelece que as anotações nela presentes provam a existência do contrato individual de trabalho. As anotações colocadas na CTPS são, em regra, tomadas por verdadeiras, mas há a possibilidade de prova em contrário. Nesse sentido, a jurisprudência do TST:

uma empresa seja atuada pela fiscalização.

falta de anotação da CTPS não afasta o vínculo empregatício", mas possibilita que pregado, servindo como meio de prova na área trabalhista e previdenciária". A e Previdência Social - CTPS. Esse documento é utilizado para identificação do em- de um documento obrigatório do empregado, chamado de Carteira de Trabalho trabalho poderá ser celebrado, inclusive, de forma verbal. Há, entretanto, exigência Não há formalidade específica para contratar o empregado, pois o contrato de

► Arts. 13 a 56 da CLT

2. CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Em 8 de junho de 2017, na Ação Direta de Constitucionalidade (ADC) nº 41, o plenário do STF decidiu, por unanimidade, pela constitucionalidade da Lei nº 12.990/2014 e vai ao encontro com outros entendimentos já adotados pela Corte Suprema, no sentido de se admitir a instituição de cotas para deficientes e para atrodesscendentes no ensino superior público.

Art. 37, Decreto nº 3.298/99: Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§ 1º O candidato portador de deficiência, em razão da necessidade igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

Art. 1º, Lei nº 12.990/2014: Ficam reservadas aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, na forma desta Lei.

Por fim, destaca-se que as regras acerca das anotações em CTPS não podem ser objeto de convenção e acordo coletivos de trabalho, de acordo com o art. 611-B, I, da CLT, acrescentado pela Reforma Trabalhista:

Art. 611-B, CLT (acrescentado pela Reforma Trabalhista). Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, excusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

2.1. Prazo para anotação e emissão da CTPS

O prazo para assinatura da carteira é de 48 horas. Ressalta-se que as demais anotações, durante o contrato de trabalho, como reajuste salarial, anotações das férias etc, também deverão respeitar o prazo de 48 horas, sob pena de pagamento de multa. De acordo com o Precedente Normativo nº 98 do TST, o empregador que reter a carteira de trabalho deverá pagar o valor de 1 dia de salário por dia de atraso:

Precedente Normativo nº 98 do TST: "Será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 horas".

Ressalta-se que a Reforma Trabalhista não alterou o prazo de 48 horas para a realização das anotações da CTPS. Ademais, há expressa vedação no art. 611-B, I, da CLT para que normas coletivas possam reduzir ou suprimir os direitos acerca da identificação profissional e das anotações da CTPS.

Nas localidades onde não for emitida a CTPS, o empregado poderá ser admitido para exercer as atividades, pelo prazo de trinta dias. A empresa fica obrigada a permitir o comparecimento do empregado ao posto de emissão mais próximo. Destaca-se, também, que o empregador rural que contrate trabalhador rural por pequeno prazo não necessita realizar a anotação na CTPS de seu empregado desde que celebre contrato por escrito (art. 14-A, § 3º, Lei nº 5.889/1973⁹), que consiste:

15. Importante fazer um rápido esclarecimento sobre **Precedentes Normativos**. Assim como as decisões reiteradas do TST em dissídios individuais dão origem às Súmulas e OJs da SDI-I e II do TST, as decisões reiteradas em dissídios coletivos formam as OJs da SDC e os Precedentes Normativos do TST. No tocante à importância desses precedentes ao direito individual, destaca-se que, apesar de não vinculativas, ou ainda, não servirem para fins de recurso de revista, as disposições previstas são importantes fontes de interpretação.

16. **Art. 14-A, § 3º, Lei nº 5.889/1973:** "O contrato de trabalho por pequeno prazo deverá ser formalizado mediante a inclusão do trabalhador na GFIP, na forma do disposto no § 2º deste artigo, e: - mediante a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e em Livro ou Ficha de Registro de Empregados; ou II - mediante contrato escrito, em 2 (duas) vias, uma para cada parte, onde conste, no mínimo: a) expressa autorização em acordo coletivo ou convenção coletiva; b) identificação do produtor rural e do imóvel rural onde o trabalho será realizado e indicação da respectiva matrícula; c) identificação do trabalhador, com indicação do respectivo Número de Inscrição do Trabalhador - NIT".

17. Súmula nº 12 do TST. "As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção *juris et de jure*, mas apenas *juris tantum*. De acordo com essa súmula, as anotações colocadas pelo empregador podem ser questionadas, ou seja, não geram presunções inquestionáveis".
18. Para maiores informações, confira o informativo nº 111 do TST ao final deste capítulo.

É proibido ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado. Exemplo: empregado que é dispensado por justa causa, com suspeita de furto na empresa ou, ainda, o empregado que falta ao trabalho, injustificadamente. O empregador, mesmo diante dessas condutas, não poderá descrevê-las na CTPS do empregado. Ademais, o TST¹⁸ decidiu, recentemente, que a anotação da CTPS com a inclusão de que se trata de decisão judicial gera direito ao recebimento do acidente, conforme previsto no art. 30 da CLT.

Os acidentes de trabalho são obrigatoriamente anotados pelo INSS na carteira em contrário".

O empregador deverá anotar, obrigatoriamente, as seguintes informações: a data de admissão do trabalhador, a remuneração e as condições especiais, se houver. Exemplos de condições especiais: salário pago em utilidades ou gorjetas, trabalhador que exerça funções externas, contrato de experiência etc. As anotações colocadas na CTPS são, em regra, verdadeiras, mas há a possibilidade de prova em contrário".

2.2. Das anotações

serão prestadas por seu representante legal.

Por duas testemunhas. E, por fim, se se tratar de menor de 18 anos, as declarações o qualifique, a CTPS será fornecida com base em declarações verbais confirmadas Na impossibilidade de apresentação, pelo interessado, de documento idôneo que órgão emite, em que será identificado, e prestará as informações necessárias.

Para a obtenção da CTPS, o interessado deve comparecer pessoalmente ao

no art. 26 da CLT.

A CTPS será emitida pelas Delegacias Regionais do Trabalho ou, mediante convênio, por órgãos federais, estaduais e municipais. Não sendo firmado convênios com esses órgãos, poderão ser conveniados sindicatos para a emissão da CTPS. O sindicato não poderá cobrar remuneração pela entrega da CTPS, conforme previsto

Se a empresa se recusar a fazer as anotações, o empregado poderá apresentar pessoalmente, ou por intermédio do sindicato da categoria, reclamação perante a Delegacia Regional do Trabalho (art. 36 ao art. 39 da CLT).

- 1) A expressão autorização dessa contratação em acordo ou convenção coletiva;
- 2) A identificação do produtor rural e a localização do imóvel onde serão prestados os serviços;
- 3) A identificação do trabalhador rural com a indicação do Número de Inscrição do Trabalhador - NIT.

de dano moral ao empregado, uma vez que dificulta o acesso a novo emprego pelo trabalhador.

Finalmente, as anotações nas fichas de declaração e nas CTPS são feitas seguidamente sem abreviaturas, ressaltando-se, no fim de cada assentamento, as emendas, entrelinhas e quaisquer circunstâncias que possam ocasionar dúvidas, conforme previsto no art. 33 da CLT.

2.3. Prescrição e CTPS

O prazo prescricional está ligado à exigibilidade de um direito perante o Poder Judiciário. Decorrido o prazo, perde-se a possibilidade de exigir o cumprimento da obrigação. Exemplo: decorridos dois anos do término do contrato, o empregador não poderá ser obrigado a pagar as verbas trabalhistas não quitadas durante o contrato de trabalho, pois as parcelas já estarão prescritas.

A anotação da CTPS para fins de comprovação perante o INSS não se aplica o prazo previsto da Constituição Federal, ou seja, o prazo de dois anos a partir do término do contrato de trabalho. Esse direito é imprescritível, conforme previsto no art. 11, § 1º, da CLT.

A finalidade é declarar a existência da relação jurídica existente, possibilitando futuro benefício (aposentadoria por idade, tempo de contribuição etc.) perante a Previdência Social. Assim sendo, não há prazo prescricional. Exemplo: empregada trabalhou durante anos, sem registro em carteira, para empresa de calçados. Ocorreu o término do contrato e, somente depois de cinco anos, ingressou na Justiça do Trabalho para o reconhecimento do vínculo e anotação na sua CTPS, pois todo o período trabalhado será contado, possibilitando futura aposentadoria. Ressalta-se que as verbas rescisórias já estarão prescritas.

2.4. Registro do empregador

Diferentemente da CTPS, que é documento pessoal do trabalhador, o empregador é obrigado a efetuar o registro de seus empregados em livros, fichas ou sistemas eletrônicos, o que corresponde a documento interno da empresa (próprio do empregador). A falta desse registro possibilitará a aplicação de multa pela fiscalização do trabalho.

De acordo com o art. 41 da CLT:

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. 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, as férias, acidentes e demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador.

2.4.1. Multa administrativa por ausência do registro de empregados (Reforma Trabalhista)

De acordo com o art. 3º, "caput", da Portaria nº 3.626/1991 do Ministério do Trabalho, o empregador deve manter o registro de empregados em cada estabelecimento. Contudo, o art. 3º da Portaria nº 421/2007 do Ministério do Trabalho possibilita o controle único e centralizado do registro de empregados, desde que os trabalhadores utilizem cartão de identificação ("crachá"), contendo seu nome completo, número de inscrição no PIS/PASEP, horário de trabalho e cargo ou função. Na hipótese de prestadores de serviços, o registro pode permanecer na sede da empresa contratada desde que os empregados também utilizem os "crachás" de identificação.

Por fim, o registro dos empregados da empresa deve ser armazenado por período indeterminado, pois não há prazo previsto na legislação para a sua inutilização.

A ausência de registro de empregados assegura a aplicação de multa pela fiscalização do trabalho. De acordo com a antiga redação do art. 47 da CLT, A Reforma Trabalhista alterou a redação do art. 47 da CLT para majorar a multa aplicada na ausência de registro de empregados:

Art. 47, CLT. 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.

A multa foi aumentada de pouco mais de R\$ 400,00 na regulamentação anterior para o valor de R\$ 3.000,00 por empregado não registrado, com acréscimo de igual valor na hipótese de reincidência. Portanto, a nova redação do dispositivo determinou o aumento significativo no valor das autuações, o que ajudará a coibir a informalidade.

É importante destacar que a nova redação do art. 634, § 2º da CLT dada pela Reforma Trabalhista assegura o reajuste no valor das multas estabelecidas em moeda corrente de acordo com a Taxa Referencial divulgada pelo Banco Central:

Art. 634, § 2º da CLT (Redação dada pela Lei de Reforma Trabalhista): Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo.

Tendo em vista que a Taxa Referencial não repõe o valor da inflação anual, os valores previstos às multas trabalhistas perderão valor real com o passar dos anos e passarão a ter cada vez menos impacto no caso de descumprimento pelo empregador.

Não sendo efetuada o pagamento da multa administrativa e finalizado o procedimento administrativo que permite o questionamento da autuação²⁰, é realizada a inscrição na dívida ativa da União para viabilizar a cobrança judicial. A certidão da dívida ativa constitui título executivo extrajudicial:

Art. 784, IX, do NCP: São títulos executivos extrajudiciais: a certidão de dívida ativa da Fazenda Pública da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, correspondente aos créditos inscritos na forma da lei.

A cobrança da multa deve seguir as regras previstas para a Execução Fiscal na Lei nº 6.830/1980 e será proposta pelo órgão judicial de representação da União perante a Justiça do Trabalho²¹:

Art. 114, VII, CF/88: Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

Ressalta-se que o órgão responsável pelo ajuizamento da execução fiscal é a Procuradoria Geral da Fazenda Nacional.

A Reforma Trabalhista assegurou tratamento diferenciado às microempresas e empresas de pequeno porte no valor cobrado pela multa por ausência de registro de empregados. De acordo com a nova redação do § 1º do art. 47 da CLT, essas empresas estarão sujeitas à multa no valor de R\$ 800,00 por empregado não registrado.

Multa por ausência de registro de empregados

- **Regra geral:** R\$ 3.000,00 por empregado não registrado
- Na hipótese de reincidência: R\$ 6.000,00 por empregado
- **Reajuste:** Taxa TR (art. 634, § 2º, CLT – Redação dada pela Reforma Trabalhista)
- **Microempresas e empresas de pequeno porte:** R\$ 800,00 por empregado não registrado
- **Reajuste:** Taxa TR

Ademais, o § 2º do artigo, acrescentado pela Reforma Trabalhista, determinou expressamente a não aplicação do critério da dupla visita na hipótese de ausência de registro de empregados. Há casos expressamente previstos em lei em que o agente de inspeção não vai lavar o auto de infração no momento imediato da constatação da infração à norma trabalhista. É o que se denomina **dupla visita**, ou seja, o Auditor-Fiscal do Trabalho constata uma irregularidade em uma primeira

19. Para mais informações, confira os comentários aos artigos 629 a 638 da CLT.

20. MOURA, Marcelo. *Consolidação das Leis do Trabalho para concursos*, 5. ed. Salvador: Juspodivm, 2015, p. 697.

visita, mas garante a oportunidade da empresa se adequar às disposições legais e realiza em momento posterior uma segunda visita. Somente nesse momento e, se persistirem as irregularidades, o fiscal poderá lavrar o auto de infração:

Art. 627 – A fim de promover a instrução dos responsáveis no cumprimento das leis de proteção do trabalho, a fiscalização deverá observar o critério de dupla visita nos seguintes casos:

a) quando ocorrer promulgação ou expedição de novas leis, regulamentações ou instruções ministeriais, sendo que, com relação exclusivamente a esses atos, será feita apenas a instrução dos responsáveis;

b) em se realizando a primeira inspeção dos estabelecimentos ou dos locais de trabalho, recentemente inaugurados ou empreendidos.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

• **Majoração da multa por ausência de registro de empregados.** A Lei nº 33.467/17 majorou a multa por ausência de registro de empregados. De acordo com o “caput” e § 1º do art. 47 da CLT, a multa aplicada é de R\$ 3.000,00 para as empresas que não registrarem seus empregados, podendo ser acrescido de igual valor na hipótese de reincidência, e de R\$ 800,00 quando o empregador for microempresa e empresa de pequeno porte. Além disso, não se aplica o critério de dupla visita na aplicação da penalidade ao empregador.

• **Antes da Reforma Trabalhista:** O art. 47 da CLT previa a aplicação de multa sobre o valor de 1 salário mínimo regional, que corresponde ao valor de 378,2847 Unidades de Referência Fiscal (URFs) por empregado não registrado. Não havia diferenciação nos valores cobrados das microempresas e empresas de pequeno porte. Por fim, não havia previsão expressa de exceção ao critério de dupla visita.

2.4.2. Multa decorrente de informações incompletas no registro de empregados (Reforma Trabalhista)

O art. 41, parágrafo único da CLT exige que constem algumas informações obrigatórias no registro dos empregados:

Art. 41, parágrafo único, da CLT: 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.

Dessa forma, é obrigatório constar no registro de cada um dos empregados os seguintes dados:

- Qualificação civil ou profissional;
- Admissão no emprego;
- Duração e efetividade do trabalho;
- Férias;
- Acidentes;
- Demais circunstâncias que interessem à proteção do trabalhador.

De acordo com o novo art. 47-A da CLT, se o empregador realizar o registro de seus empregados, mas não informar algum dos dados exigidos no parágrafo único do art. 41 da CLT ficará sujeito à multa no valor de R\$ 600,00 por empregado prejudicado:

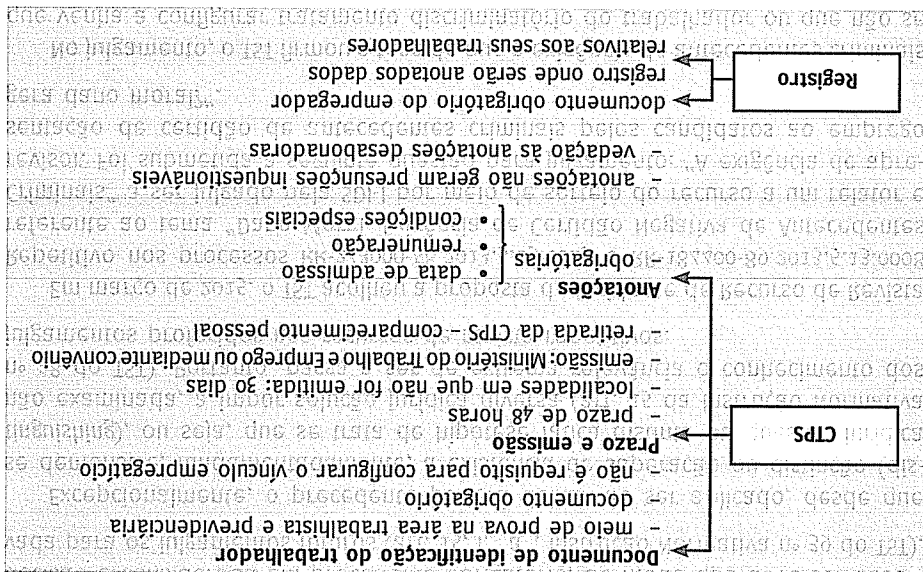
Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.

É importante destacar que a nova redação do art. 634, § 2º da CLT dada pela Reforma Trabalhista assegura o reajuste no valor das multas estabelecidas em moeda corrente de acordo com a Taxa Referencial divulgada pelo Banco Central:

Art. 634, § 2º da CLT (Redação dada pela Lei de Reforma Trabalhista): Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Multa decorrente de informações incompletas no registro de empregados.** A Lei nº 13.467/17 passou a prever a multa no valor de R\$ 600,00 na hipótese de incompletude no registro de empregados. O valor será aplicado para cada trabalhador prejudicado.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** Não havia previsão expressa de multa diante de informações incompletas no registro, mas era prevista no art. 47, parágrafo único, da CLT (antiga redação) multa correspondente a meio salário mínimo regional nas hipóteses de infrações referentes ao registro de empregados além do empregado não registrado.



2.5. Contratação do empregado: exigência de experiência prévia (art. 442-A da CLT) e de certidão negativa de antecedentes criminais

► Art. 442-A, CLT

Recentemente, a CLT foi alterada para incentivar o ingresso de novos profissionais no mercado de trabalho. Como forma de proporcionar que trabalhadores, ainda sem experiência, possam ocupar novos postos de trabalho, o empregador está proibido de exigir do candidato comprovação de experiência prévia por tempo superior a seis meses. De acordo com o art. 442-A da CLT:

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

É difícil, na prática, fiscalizar a conduta do empregador, pois não há necessidade de fundamentar o motivo da não contratação dos candidatos mais inexperientes. Entretanto, se comprovada a prática discriminatória, por meio de anúncio no jornal, por exemplo, a empresa pode ser autuada pela fiscalização do trabalho. Ainda no tocante à admissão do empregado, é válido destacar que, recentemente, a exigência de antecedentes criminais encontrava-se em discussão no âmbito do TST na condição de Recurso de Revista repetitivo.

A Lei nº 13.015/14 inseriu em seus dispositivos a figura do recurso de revista repetitivo (CLT, arts. 896-B e 896-C). Trata-se de um julgamento por amostragem, já que o TST escolhe alguns processos e forma uma tese jurídica a ser aplicada aos demais processos idênticos ou semelhantes. Antigamente, essa aplicação era obrigatória apenas para os processos que estavam em curso. Com o Novo CPC, tal decisão é considerada um precedente obrigatório, de modo que deve ser observada para os julgamentos futuros (art. 15, I, “a”, Instrução Normativa nº 39 do TST).

Excepcionalmente, o precedente poderá deixar de ser aplicado, desde que se demonstre, fundamentadamente, a existência de superação ou distinção (dis-tinguishing), ou seja, que se trata de hipótese fática distinta ou questão jurídica não examinada, a impor solução jurídica diversa (art. 15 da Instrução Normativa nº 38 do TST). Portanto, passa a ser de extrema relevância o conhecimento dos julgamentos proferidos nos recursos de revista repetitivos.

Em março de 2015, o TST acolheu a proposta de Incidente de Recurso de Revista Repetitivo nos processos RR-243000-58.2013.5.13.0023 e RR-184400-89.2013.5.13.0008 referente ao tema “Dano Moral. Exigência de Certidão Negativa de Antecedentes Criminais” a ser julgado pela SDI-I por meio de sorteio do recurso a um relator e revisor. Foi submetida a seguinte questão para julgamento: “A exigência de apresentação de certidão de antecedentes criminais pelos candidatos ao emprego gera dano moral?”.

No julgamento, o TST firmou a tese de que a exigência de antecedentes criminais que venha a configurar tratamento discriminatório do trabalhador ou que não se

justifica em razão de previsão de lei, natureza do ofício ou do grau especial de confiança existente na relação de emprego configura dano moral, que será devido independentemente se o trabalhador foi ou não contratado pela empresa.

Por outro lado, se existir previsão legal, se assim demandar a natureza do ofício ou o grau especial de confiança, é possível que o empregador exija a Certidão de Antecedentes Criminais. Em caráter exemplificativo, o Tribunal elencou exemplos de profissões que permite a Certidão de Antecedentes pelo empregador:

- Empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou instituições afins);
- Motoristas rodoviários de carga;
- Empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurcortantes,
- Bancários e afins;
- Trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas,
- Trabalhadores que atuam com informações sigilosas.

Ressalta-se que não há impedimento para que outras profissões também possam permitir a exigência de certidão de Antecedentes Criminais, pois a lista apresentada é apenas exemplificativa. Nesse sentido, entendemos que, por exemplo, os trabalhadores de transporte de valores, em razão da confiança especial inerente ao trabalho, também podem ser submetidos à apresentação dos antecedentes. Segue a tese firmada pelo TST sobre o assunto:

(I) não é legítima e caracteriza lesão moral a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego quando traduzir tratamento discriminatório ou não se justificar em razão de previsão de lei, da natureza do ofício ou do grau especial de confiança exigido. Vencidos parcialmente os Exmos. Ministros João Oreste Dalazen, Emanoel Pereira e Guilherme Augusto Caputo Bastos;

(II) a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego é legítima e não caracteriza lesão moral quando amparada em expressão previsão legal ou justificar-se em razão da natureza do ofício ou do grau especial de confiança exigido, a exemplo de empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou instituições afins), motoristas rodoviários de carga, empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurcortantes, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas. Vencidos parcialmente os Exmos. Ministros Augusto César de Carvalho, relator, Aloysio Corrêa da Veiga, Walmir Oliveira da Costa e Cláudio Mascarenhas Brandão, que não exemplificavam;

21. CASSAR, Vólia Bomfim. *Dirito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: Método, 2015. p. 919.
22. O candidato deve estar atento para o fato de que, recentemente (outubro/2015), o TST cancelou as Orientações Jurisprudenciais nº 315 e 419 da SDI-I do TST que versavam sobre a figura do empregado rural.

Art. 1º. Lei nº 5.889/1973: As relações de trabalho rural serão regidas por esta Lei e, no que com ela não colidirem, pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 01/05/1943.

13.467/2017 à regulamentação dos direitos dos empregados rurais, pois a CLT tem aplicação naquilo em que não colidir com a legislação específica.

Ressalta-se que a Reforma Trabalhista não modificou nenhum dispositivo da Lei do Rural – Lei nº 5.889/1973. Entretanto, haverá impactos indiretos da lei nº 13.467/2017 à regulamentação dos direitos dos empregados rurais, pois a CLT tem

Analista do TRT.

estudadas, pois são frequentes em provas de concurso público para o cargo de algumas peculiaridades do meio rural, previstas na Lei nº 5889/73, que devem ser a equiparação de direitos entre empregados urbanos e rurais. Há, entretanto, pregados urbanos. Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, ocorreu inicialmente, o empregado rural não possuía os mesmos direitos dos em-

3.1. Empregado rural

trabalhistas.

que irá diferenciar uma relação da outra será a ampliação ou redução de direitos segun, há presença dos quatro requisitos essenciais da relação de emprego. O cida, ou em razão da sua própria condição física. Em todos os casos tratados a Há empregados que possuem direitos peculiares em razão da atividade exer-

3. RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS ESPECIAIS

trabalhador e também numa forma de discriminação na contratação.

gados na admissão, uma vez que o ato consiste em violação à vida privada do Bomfim Cassar²², o empregador não pode exigir antecedente criminal dos empre- a possibilidade de exigência dessa documentação. Nesse sentido, segundo Vólia Por fim, ressalta-se que o posicionamento doutrinário majoritário era contra da Veiga, Renato de Lacerda Paiva e Ives Gandra Martins Filho.

Augusto Caputo Bastos e, totalmente, os Exmos. Ministros Aloysio Corrêa da Veiga, Renato de Lacerda Paiva e Ives Gandra Martins Filho.

Exmos. Ministros João Oreste Dalazen, Emanoel Pereira e Guilherme

didato ao emprego ter ou não sido admitido. Vencidos, parcialmente, moral in ipsa, passível de indenização, independentemente de o can- alguma das justificativas de que trata o item II, supra, caracteriza dano (III) a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais, quando ausente

3.1.1. Identificação da figura do empregado e empregador rural

Empregado rural possui os mesmos requisitos dos demais para configurar o vínculo empregatício: pessoa física, não eventualidade, onerosidade e subordinação. O ponto essencial para identificar o trabalhador rural é prestar serviços ao empregador rural. Contudo, destaca-se que, em outubro de 2015, o TST cancelou a Orientação Jurisprudencial nº 419 da SDI-1²³ que estabelecia que o empregado seria rurícola independentemente da atividade desenvolvida. O TST fundamentou o cancelamento da OJ, pois ela não mencionava enquadramento sindical desses trabalhadores. Permanece, portanto, a regra de que o trabalhador que prestar serviços ao empregador rural será empregado rural. Assim sendo, de acordo com o art. 2º da Lei nº 5.889/73:

Art. 2º da Lei nº 5.889/73: Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

O importante para identificar o trabalhador rural é definir quem é o empregador rural. De acordo com a lei, é a pessoa física ou jurídica que explore a atividade agroeconômica. Assim sendo, mesmo que o prédio esteja localizado em área urbana, se a sua destinação envolver exploração agrícola ou pecuária, o empregado será rural. Em outubro de 2015, o TST cancelou a OJ nº 315 da SDI-1²⁴ que estabelecia que o motorista de empresa que desenvolve atividade rural era empregado rural. De acordo com o TST, essa jurisprudência entra em conflito com a Súmula nº 117 do TST²⁵, uma vez que o motorista de banco não é considerado como bancário por integrar categoria profissional diferenciada²⁶. Assim, o motorista de empregador rural não pode ser considerado como empregado rural, mas sim pertencente à categoria diferenciada.

Deve-se ressaltar que o empregado que prestar serviços ao empregador rural em âmbito residencial, por exemplo, na sede da fazenda, é empregado doméstico, pois não está inserido em atividade lucrativa.

Recentemente (outubro/2015), a Lei nº 5.889/1973 foi alterada para prever que o turismo realizado de forma acessória à exploração agroeconômica enquadra-se como atividade rural para fins de reconhecimento do empregador rural:

23. **OJ nº 419 da SDI - I do TST (CANCELADA).** Considera-se rurícola empregado que, a despeito da atividade exercida, presta serviços a empregador agroindustrial (art. 3º, § 1º, da Lei nº 5.889, de 08.06.1973), visto que, neste caso, é a atividade preponderante da empresa que determina o enquadramento.
24. **Orientação Jurisprudencial nº 315 da SDI-I do TST (CANCELADA)** “É considerado trabalhador rural o motorista que trabalha no âmbito de empresa cuja atividade é predominantemente rural, considerando que, em modo geral, não enfrenta o trânsito das estradas e cidades.”
25. **Súmula nº 117 do TST:** Não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de estabelecimento de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas.
26. Para maiores informações a respeito da categoria profissional diferenciada, sugiro a leitura do tópico 2.1.1. do capítulo de Direito Coletivo do Trabalho.

27. SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho. Série Concurso Público*. 7. ed. São Paulo: Método, 2008. p. 60.

Assim, somente após 5 anos da entrada em vigor da emenda, portanto em 26 de maio/2005, poder-se-iam atingir os contratos que estavam em curso anteriores a maio/2000. Em resumo, não há prescrição total ou parcial para os empregados que ajuizaram a reclamação trabalhista até 26 de maio de 2005.

Orientação Jurisprudencial nº 417 da SDI-1 do TST: Não há prescrição total ou parcial da pretensão do trabalhador rural que reclama direitos relativos a contrato de trabalho que se encontrava em curso à época da promulgação da Emenda Constitucional nº 28, de 26.05.2000, desde que ajuizada a demanda no prazo de cinco anos de sua publicação, observada a prescrição bienal.

Orientação Jurisprudencial nº 417:

Ademais, houve alteração do art. 7º, XXIX, da CF/88, e o prazo prescricional do trabalhador rural passou a ser o mesmo do urbano: dois anos para ingressar com a ação judicial, após a extinção do contrato, com possibilidade de pleitear os direitos trabalhistas, dos últimos cinco anos, a contar da propositura da ação. Antes da alteração do prazo prescricional pela EC nº 28/2000, o empregado rural poderia pleitear as verbas trabalhistas de todo o período trabalhado, pois não havia prescrição durante o curso da relação de emprego, como ocorria para o empregado urbano. O fundamento para ausência do prazo prescricional (de 5 anos) durante o contrato era em razão da pouca instrução e do isolamento geográfico dos empregados rurais. Para solucionar o conflito intertemporal, o TST editou a

Os denominados gatos ou turmeiros, os quais ficam arrematando trabalhos para laborar em propriedades rurais, não são considerados empregadores, mas sim simples intermediários, formando-se o vínculo de emprego dos empregados rurais diretamente com a empresa rural".

No meio rural, é frequente a figura do aliciador de trabalhadores, chamado de "gato", que funciona como intermediário de mão de obra. Ele contrata e fornece transporte aos trabalhadores rurais e os coloca à disposição do empregador. Nesse caso, a intermediação é ilícita e o vínculo empregatício será diretamente com o empregador rural. Nesse sentido:

Art. 3º, Lei nº 5.889/1973 – Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados. § 1º Inclui-se na atividade econômica referida no caput deste artigo, além da exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a exploração do turismo rural anelar à exploração agroeconômica.

3.1.2. Peculiaridades dos empregados rurais

a) Aviso-prévio

O aviso-prévio é dado pela parte (empregado ou empregador) que decidir por fim à relação empregatícia. Se a iniciativa partir do empregador, a legislação trabalhista prevê a redução da jornada de trabalho, como forma de proporcionar ao trabalhador a busca por um outro emprego. O empregado rural, notificado da dispensa sem justa causa tem direito à redução de um dia por semana para buscar novo emprego, sem prejuízo da sua remuneração.

A título de comparação, o empregado urbano terá redução de duas horas diárias ou sete dias corridos, de acordo com o art. 488 da CLT.

b) Intervalo intrajornada

O intervalo concedido ao empregado rural para descanso e refeição, na jornada superior a seis horas, será de acordo com os usos e costumes da região. Cabe frisar, entretanto, que o TST posicionou no sentido de que o empregado rural que tenha jornada superior a seis horas diárias possui o direito ao intervalo de, no mínimo, 1 hora, conforme nova súmula nº 437 do TST.

Esta Súmula, no entanto, deve passar por alterações com o advento da Reforma Trabalhista. Isso porque, a Reforma Trabalhista possibilita a redução do intervalo intrajornada para o mínimo de 30 minutos, desde que prevista por instrumento coletivo.

Art. 611-A da CLT (Inserido pela Reforma Trabalhista): A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

Além disso, caso este intervalo intrajornada mínimo não seja concedido ou seja concedido parcialmente, há o pagamento com adicional de 50% sobre o valor da hora normal, apenas, em relação ao período suprimido. Além disso, a parcela tem natureza indenizatória:

Art. 71, § 4º (Alterado pela Reforma Trabalhista): 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.

A título de comparação, o empregado urbano terá intervalo de, no mínimo, 1 e, no máximo, 2 horas, salvo norma coletiva em contrário, conforme previsto no art. 71 da CLT. Deve-se ressaltar que a duração do trabalho

para ambos, urbano e rural, está prevista no art. 7º da Constituição, 8 horas diárias e 44 semanais.

(c) Serviços intermitentes:

Outra particularidade diz respeito aos serviços intermitentes, em que há possibilidade de intervalos mais longos, como dos empregados que trabalham com gado leiteiro, que saem de madrugada para a primeira ordenha e voltam apenas no fim da tarde para a segunda. O Decreto nº 73.626/1974, que regulamentava a Lei do Rural, traz o conceito para esses serviços:

Art. 10, parágrafo único, Decreto nº 73.626/1974: Considera-se serviço intermitente aquele que, por sua natureza, seja normalmente executado em duas ou mais etapas distintas, desde que haja interrupção do trabalho de, no mínimo, 5 (cinco) horas, entre uma e outra parte da execução da tarefa.

Esses intervalos de, no mínimo, 5 horas, não são computados na jornada de trabalho do empregado rural, mas devem estar expressamente ressalvados na CTPS do rural²⁸.

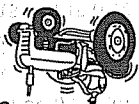

A título de comparação, não há nenhuma previsão na CLT de intervalos para serviços intermitentes. De acordo com o art. 71 da CLT, o empregado tem direito a um intervalo intrajornada de, no mínimo, 1 hora, e, no máximo, 2 horas, salvo norma coletiva ou acordo individual em contrário. Com a Reforma Trabalhista, passou-se a admitir a redução do intervalo intrajornada até 30 minutos.

(d) Trabalho noturno

O ser humano não possui hábitos noturnos. Assim sendo, o trabalho noturno deve conter aspectos mais protetivos e possuir remuneração superior à do diurno. O horário noturno será de acordo com a atividade desenvolvida: a) na pecuária inicia-se às 20 horas e termina às 4 horas; b) na agricultura, a jornada será das 21 horas às 5 horas. A hora noturna rural, ao contrário do trabalhador urbano, não é reduzida, ou seja, a hora terá duração de 60 minutos. Durante a jornada noturna há necessidade de pagamento de adicional noturno de, no mínimo, 25% a mais que a hora diurna.

A título de comparação, o horário noturno do empregado urbano é das 22 horas às 5 horas. A hora noturna é reduzida: 52 minutos e 30 segundos. E o adicional noturno de, no mínimo, 20% sobre a hora diurna, de acordo com art. 73 da CLT.

28. Art. 6º da Lei nº 5889/73. "Nos serviços caracteristicamente intermitentes, não serão computados, como de efetivo exercício, os intervalos entre uma e outra parte da execução da tarefa diária, desde que tal hipótese seja expressamente ressalvada na Carteira de Trabalho e Previdência Social."

| TRABALHO NOTURNO | |
|--|---|
|  Agricultura |  Pecuária |
| 21h Adicional 25% 5h | 20h Adicional 25% 4h |

e) Salário utilidade ou salário in natura

O salário poderá ser pago em dinheiro ou, ainda, em utilidades, como alimentação e moradia. Essa forma de pagamento é chamada de salário *in natura* ou utilidades. Há possibilidade de desconto do salário-mínimo para o pagamento das utilidades, respeitando os seguintes percentuais: a) até 20%, moradia; b) até 25%, pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região. Para esses descontos, há necessidade de prévia autorização do empregado rural; sem tal autorização essas deduções serão nulas de pleno direito.

A título de comparação, os limites máximos permitidos para os empregados urbanos são: 25% para habitação e 20% para alimentação; esses descontos serão sobre o salário contratual do empregado, de acordo com § 3º do art. 458 da CLT. Não há, na CLT, previsão de prévia autorização do trabalhador urbano.

Segue tabela para auxiliar na memorização das principais diferenças entre empregado urbano e rural:

| ▶ EMPREGADO URBANO | | ▶ EMPREGADO RURAL | |
|--|--|---|---|
| SALÁRIO-UTILIDADE | | Alimentação limitada a 20%, e moradia a 25% do salário do empregado | |
| AVISO-PRÉVIO | | Redução de 2 horas diárias ou 7 dias consecutivos | |
| INTERVALO INTRAJORNADA | | Jornada superior a 6 horas: mínimo 30 minutos e máximo 2 horas | Jornada superior a 6 horas: Usos e costumes da região. Mínimo de 30 minutos |
| TRABALHO NOTURNO | | 22 horas às 5 horas | Pecuária das 20h às 4h/ Agricultura das 21h às 5h |
| Adicional noturno: 20% minutos e 30 segundos | | Duração da hora noturna: 52 | Duração da hora noturna: 25% Adicional noturno: 25% |

29. No tocante à moradia, art. 9º, § 2º e § 3º da Lei nº 5889/73: "Sempre que mais de um empregado residir na mesma moradia, o desconto de 20% será dividido proporcionalmente ao número de empregados, vedada, em qualquer hipótese, a moradia coletiva de famílias;" "Rescindido ou findo o contrato de trabalho, o empregado será obrigado a desocupar a casa dentro de 30 dias;"

3.1.3. Contrato temporário rural (art. 14-A da Lei nº 5889/73)

O art. 14-A da Lei nº 5.889/73 (incluído pela Lei nº 11.718/2008) prevê hipótese de contratação por prazo determinado do trabalhador rural para a prestação de serviços em atividades de natureza temporária. O dispositivo tem por objetivo a tentativa de formalizar as contratações dos “diaristas do campo”. Apenas o empregador pessoa física poderá contratar sob essa modalidade. Esse contrato será por prazo determinado, com duração máxima de dois meses dentro do período de um ano. Veja que esse contrato possibilita vários períodos descontínuos. Exemplo: contrata-se trabalhador rural por duas semanas; depois de um mês de intervalo, contrata-se novamente, por mais uma semana. Se ultrapassado o período máximo de dois meses, dentro do período de um ano, o contrato será transformado em prazo indeterminado.

O empregador rural é obrigado a recolher as contribuições previdenciárias e efetuar os depósitos do FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Ademais, deverá anotar na CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social – ou poderá fazer contrato escrito com o trabalhador rural.

Por fim, o trabalhador rural contratado por curto período terá direito à remuneração equivalente à do trabalhador rural permanente, e todos os demais direitos de natureza trabalhista, relativos ao contrato por prazo determinado³⁰. Essas parcelas serão calculadas dia a dia e pagas diretamente ao trabalhador.

3.1.4. Terceirização e trabalho temporário no âmbito rural

A antiga redação da Lei nº 6.019/1974 previa que o trabalho temporário somente poderia ser realizado por empresas urbanas. Portanto, não era permitido o trabalho temporário rural:

Art. 4º da Lei nº 6.019/74 (Antiga redação): Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

Ocorre que a nova redação da Lei nº 6.019/1974 deixou de prever essa restrição de contratação de trabalho temporário no trabalho rural. Portanto, será possível a contratação de trabalhador temporário no âmbito rural³¹:

30. O contrato previsto no art. 14-A é de prazo determinado. Logo, não há aviso-prévio, indenização do FGTS e nem direito à estabilidade, pois são direitos ligados ao contrato por prazo indeterminado.

31. Nesse sentido, veja a exposição de motivos para a modificação da lei em questão em 1998, pelo Ministro do Trabalho: “Primeiramente, o conceito de empresa de trabalho temporário fica mais abrangente, permitindo-se sua aplicação ao meio rural, o que garante a este setor importante instrumento de contratação e proporciona ao trabalhador rural maiores garantias (ementa, art. 2º, art. 3º e art. 4º)”.

Art. 4º da Lei nº 6.019/74 (Redação dada pela Lei nº 13.429/2017): Empregado de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente.

Além disso, a terceirização no âmbito rural já era possível nas atividades meio e, assim, deve ser ampliado para as atividades-fim com a nova redação dada pela Reforma Trabalhista.

EMPREGADO RURAL (Lei nº 5.889/73)

| | |
|-------------------------------------|---|
| Empregado rural | - equiparação de direitos como os urbanos (art. 7º CF/88) e identificação: trabalho para empregador rural |
| | - prescrição: mesmo período dos trabalhadores urbanos |
| | - 2 anos para ingressar na justiça/pedido dos últimos 5 anos |
| | - aviso-prévio → redução de 1 dia por semana (inicializa: do empregador) |
| Peculiaridades do trabalhador rural | - intervalo: de acordo com usos e costumes da região |
| | - trabalho noturno (hora de 60 minutos) |
| | • pecuária 20h às 4h |
| | • agricultura 21h às 5h |
| | • adicional noturno: 25% |
| | - desconto sobre |
| | • 20% moradia |
| | • 25% alimentação |
| | • prévia autorização |
| Contrato | - empregador: pessoa física |
| | - duração: 2 meses dentro do período de 1 ano |
| | - recolher FGTS e contribuições previdenciárias |
| | - mesmos direitos dos demais empregados permanentes |

3.2. Emprego doméstico

► **Lei Complementar nº 150/2015**

► **Art. 7º, parágrafo único, CF/88 (EC/72-2013)**

Em 2013, o Brasil deu um importante passo rumo à efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas, reconhecendo direitos básicos dos empregados domésticos via EC nº 72/2013. Essa alteração do art. 7º, parágrafo único, da CF/88 trouxe diversas conquistas aos empregados domésticos como o reconhecimento de direitos básicos como a limitação da jornada de trabalho em 8 horas diárias. Cumpre ressaltar que não houve equiparação de direitos do doméstico em relação ao empregado urbano e rural, pois alguns direitos ainda não foram estendidos aos empregados domésticos. Além disso, faltava, entretanto, a regulamentação de outros direitos previstos nesse novo art. 7º, parágrafo único, da CF/88.

Em junho de 2015, foi promulgada a **Lei Complementar nº 150/2015**, que passou a regulamentar o trabalho doméstico a partir dos novos direitos assegurados pela EC nº 72/2013 e trouxe diversas mudanças na disciplina dessa relação de emprego.

As alterações promovidas certamente serão objeto, nos próximos anos, dos cursos públicos vindouros na área trabalhista.

Importante ressaltar que a antiga Lei nº 5.859/1972, que regulamentava o trabalho doméstico, foi expressamente revogada por essa nova lei complementar. Em resumo, a regulamentação do trabalho doméstico passou a ser regida pelas mudanças trazidas na EC nº 72/2013 e pela Nova Lei dos Domésticos (LC nº 150/2015)³². Ainda no tocante à legislação incidente nos contratos de trabalho doméstico, cumpre destacar que o art. 19 da nova lei inovou ao prever a aplicação subsidiária da CLT à relação de emprego doméstico³³, respeitadas as peculiaridades inerentes a esses contratos.

Ressalta-se que a Reforma Trabalhista não modificou nenhum dispositivo da Lei dos Domésticos – LC nº 150/2015. Entretanto, haverá impactos indiretos da Lei nº 13.467/2017 à regulamentação dos direitos dos empregados domésticos, pois a CLT tem aplicação subsidiária naquilo que for compatível com as peculiaridades dessa relação de emprego.

Ademais, prevê a aplicação das Leis nº 605/1949 (que dispõe sobre o repouso semanal remunerado), nº 4.090/1962 e 4.749/1965 (que dispõem sobre o 13º salário) e nº 7.418 (que dispõe sobre o vale-transporte):

Art. 19. Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a lei também se aplicam as Leis nº 605, de 5 de janeiro de 1949, nº 4.090, de 13 de julho de 1962, nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. (grifos acrescentados)

Assim como os demais empregados, há nessa relação jurídica a presença dos quatro requisitos indispensáveis para configurar o vínculo empregatício (pessoa física, onerosidade, continuidade e subordinação). O empregado doméstico é aquele que presta serviços de natureza contínua, subordinada, pessoal, onerosa e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família em âmbito residencial por período superior a 2 dias por semana (art. 1º, caput, LC nº 150/2015). Verifica-se, assim, além dos requisitos da relação de emprego, a necessidade de 4 requisitos para identificar o empregado doméstico:

a) Prestação de serviço para pessoa ou família. Não há possibilidade de o empregado doméstico trabalhar em pessoa jurídica (empresa, associação,

32. A legislação completa referente aos domésticos encontra-se no fim do capítulo. Ressalta-se que a leitura atenta e detalhada é muito importante para os próximos concursos

33. Nesse sentido, é possível afirmar que o art. 7º, “a”, da CLT, que proíbe a aplicação da CLT aos empregados domésticos, foi revogado tacitamente.

cooperativa, massa falida, condomínios, comunidades religiosas etc.). Exemplo: oficina mecânica contrata mulher para fazer os serviços de limpeza, de segunda a sexta-feira. Na CTPS, ela foi anotada como empregada doméstica, entretanto não se trata de trabalho doméstico, mas de vínculo empregatício regido pela CLT, porque a contratação foi realizada por pessoa jurídica (oficina mecânica). Além disso, há possibilidade de contratação de empregado doméstico por pessoa, como a república de estudantes, casal homossexual etc.

b) Serviços prestados em âmbito residencial. As atividades desenvolvidas pelo empregado doméstico devem ser prestadas em âmbito residencial, como: motorista, jardineiro, enfermeiras particulares etc. Quanto a esse tópico, duas observações são importantes:

1. Cabe ressaltar que a casa de campo/praias utilizada apenas para o lazer é considerada extensão da residência, portanto há possibilidade de contratar empregados domésticos para trabalhar nesses locais.

2. As atividades de empregado doméstico estão voltadas, em regra, a funções ligadas ao âmbito residencial, como cozinheiro, serviços de limpeza, babá etc. Entretanto, outras atividades de profissionais, inclusive com nível universitário, como professores e enfermeiras, educador físico, por exemplo, se prestadas em âmbito residencial a empregador doméstico, serão enquadradas como empregadas domésticas. Nesse sentido:

É preciso lembrar que para ser doméstico basta trabalhar para empregado doméstico, independentemente da atividade que o empregado doméstico exerce, isto é, tanto faz se o trabalho é intelectual, manual ou especializado. Portanto, a função do doméstico pode ser de faxineira, cozinheira, motorista, piloto de avião, médico, professor, acompanhante, garçom do lanche particular, segurança particular, casaleiro, enfermeira etc. O essencial é que o prestador do serviço trabalhe para uma pessoa física que não explore a mão de obra do doméstico com intuito de lucro, mesmo que os serviços não se limitem ao âmbito residencial do empregador³⁴.

Cumpre ressaltar que a enfermagem é considerada categoria profissional diferenciada por estar inserida no quadro de Atividades e Profissões, de que trata o art. 577 da CLT e por ser regulamentada em estatuto profissional próprio. Lei nº 7.498/86. Portanto, sujeita-se às normas coletivas previstas pelo sindicato profissional próprio. Não há vinculação à atividade econômica preponderante de seu empregador³⁵. Nesse sentido, prevê a jurisprudência trabalhista:

34. CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 6. ed. Niterói: Impetus, 2012. p. 363.
35. Para mais informações a respeito do enquadramento sindical, confira o tópico 3.1.1 do Capítulo de Direito Coletivo do Trabalho.

Contudo, se o trabalho da enfermeira ou da auxiliar de enfermagem for desenvolvido em âmbito residencial para pessoa ou família sem finalidade lucrativa por período superior a 2 vezes por semana, há o entendimento de que essa empregada é enquadrada como doméstica, uma vez que, no caso, está exercendo a função de cuidadora de pessoa enferma. Cabe destacar, ainda, que a Lei nº 7.498/86 que regulamenta a profissão não traz nenhuma disposição quanto aos direitos trabalhistas referentes a esses trabalhadores, o que reforça a necessidade de aplicação das normas do trabalhador doméstico previstas na Lei Complementar nº 150/2015 e no art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal. Esse é o posicionamento adotado pelos tribunais trabalhistas:

Enquadramento sindical. Auxiliar de enfermagem. Categoria diferenciada (§ 3º, do art. 511 da CLT). A despeito de pertencer a autora à categoria diferenciada, a reclamada só estaria adstrita ao cumprimento das convenções coletivas trazidas à colação se tivesse participado, por si ou pelo seu sindicato patronal respectivo, da pactuação destas normas, o que não ocorreu. In casu, prevalecem as disposições normativas destinadas à categoria profissional correlata à atividade preponderante desenvolvida pela reclamada. (TRT-15 – RO: 38640 SP 098640/2001, Relator: Carlos Alberto Moreira Xavier, Data de Publicação: 03/09/2001)

Enfermagem. Categoria diferenciada. Aplicação de norma coletiva firmada pelo sindicato dos enfermeiros em detrimento da que o empregador cumpriu na prática, firmada por outro sindicato profissional. Necessidade de junta aos autos da norma que embasa o fato constitutivo do direito. A enfermagem é categoria profissional diferenciada, por constar no Quadro de Atividades e Profissões de que trata o art. 517 da CLT e por ser regulamentada em estatuto profissional especial (Lei nº 7.498-86). Contudo, para que o trabalhador usufrua dos direitos previstos em norma coletiva firmada pelo Sindicato dos Enfermeiros em detrimento da que o empregador cumpriu no curso da relação de trabalho, firmada por sindicato diverso, é necessário que o trabalhador junte aos autos as normas coletivas que invoca, pois são a base do fato constitutivo de seu direito. Não o fazendo, prevalecem, no caso concreto, as regras contidas nas normas coletivas adotadas pelo empregador. (TRT-4 – RO: 0001065-30.2011.5.04.0512, Relator: Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa, Data de Julgamento: 18/04/2013, 2ª Vara do Trabalho de Bento Gonçalves)

Empregada doméstica. Técnica de enfermagem. Contratada como auxiliar de enfermagem para desempenhar atividades diretamente ligadas ao zelo e bem estar de pessoa enferma, no âmbito residencial, correto o enquadramento da reclamante como empregada doméstica. Provimento negado. (TRT-4 – RO: 00102544220125040271 RS 0010254-42.2012.5.04.0271, Relator: MARÇAL HENRI DOS SANTOS FIGUEIREDO, Data de Julgamento: 26/09/2012, Vara do Trabalho de Osório,)

Recurso ordinário da reclamada. Vínculo de emprego doméstico. Técnica de enfermagem. Hipótese em que comprovada a prestação de serviços de assistência domiciliar, na qualidade de técnica de enfermagem, à reclamada, sob a subordinação de familiares e mediante remuneração mensal, em âmbito estritamente residencial, sem finalidade lucrativa e de forma contínua, de modo a autorizar o enquadramento da reclamante como empregada doméstica. Inteligência dos arts. 2º e 3º da CLT e do art. 1º da Lei nº 5.859/72. Recurso desprovido. (TRT-4 – RO: 0001324-31.2013.5.04.0025, Relator: Angela Rosi Almeida Chapper. Data de julgamento: 25/06/2013, 25ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.)

Em suma, o profissional de enfermagem que desenvolve sua atividade em âmbito residencial, para pessoa ou família, sem finalidade lucrativa e com continuidade, será empregada doméstica por preencher os requisitos do art. 1º da LC nº 150/2015.

(c) Finalidade não lucrativa. O empregado doméstico não pode estar inserido na atividade lucrativa da família. Assim sendo, se a empregadora faz mar-mita para comercializar, e a empregada doméstica auxilia no preparo dos alimentos, descaracteriza-se a figura da empregada doméstica. O mesmo raciocínio é utilizado para o médico ou dentista que têm consultório em casa e a empregada doméstica faz a limpeza desses locais ou anota as consultas, estando ligada a uma atividade lucrativa da família.

(d) Trabalho realizado por período superior a 2 dias por semana: A antiga lei dos domésticos (Lei nº 5.859/1972) apenas se utilizava do termo **natureza contínua**, em vez de não eventualidade prevista na CLT. Assim sendo, havia grande discussão na doutrina e jurisprudência sobre o período mínimo necessário para que se caracterizasse a continuidade na relação de emprego doméstico. Prevalência, na doutrina e na jurisprudência do TST, a exigência de prestação de serviços contínuos (sem interrupções), no mínimo, 3 vezes ou 4 dias por semana, para configurar o vínculo empregatício doméstico. Contudo, o art. 1º, caput, da recém-promulgada LC nº 150/2015 estabelece que será configurado o trabalho doméstico quando realizado por período superior a 2 dias:

Art. 1º: Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei. (grifos acrescentados)

Assim, não há dúvidas de que, se os serviços forem prestados em 1 ou 2 dias por semana, ficará configurada a “faxineira” ou a “diarista”, que representam trabalhadoras autônomas, sem direitos trabalhistas.

Uma vez formado o vínculo de emprego, é necessária a anotação da CTPS do empregado doméstico no prazo máximo de 48 horas, contendo as informações

quanto à data de admissão, remuneração e a contratação por prazo determinado se for o caso (art. 9º, LC nº 150/2015). Ademais, a nova lei complementar estabelece expressamente a obrigação do empregador de arquivar os documentos comprobatórios do cumprimento das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias enquanto não estiverem prescritas (art. 42, LC nº 150/2015).

A idade mínima para o trabalho doméstico era também um importante ponto, alvo de discussão pela doutrina. Parte da doutrina defendia a idade mínima de 16 anos, em razão de o art. 7º da CF possibilitar o trabalho a partir dos 16 anos. Outros entendiam que, em razão da limitação de 18 anos prevista na Convenção nº 182 da OIT, era esse posicionamento que deveria prevalecer. Com o advento da LC nº 150/2015, a questão foi completamente pacificada. A idade mínima para contratação de trabalhadores domésticos é 18 anos:

Art. 1º, Parágrafo único: É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.

3.2.1. Direitos constitucionais assegurados ao empregado doméstico

Os direitos constitucionais do doméstico estão previstos no art. 7º, parágrafo único, da Constituição Federal. O empregado em domicílio não se confunde com doméstico. Ele presta serviços na sua própria residência, nas mais diferentes funções, e possui todos os direitos trabalhistas previstos na CLT. Já o empregado doméstico conquistou, recentemente, via EC/72-2013, direitos básicos, como limitação da jornada de 8 horas diárias, horas extras, adicional noturno, salário-família etc. Não pode ser afirmado, entretanto, que houve equiparação de direitos entre os empregados domésticos e demais empregados. Na tentativa de tornar mais didática essa nova matéria ligada ao empregado doméstico, vamos dividir o tema em **5 partes**. Isso tornará mais fácil a memorização para seu concurso público:

1. direitos clássicos previstos na CF e na Lei dos Domésticos antes da EC-72/2013;
2. novos direitos recentemente com a EC-72/2013, com aplicação imediata;
3. novos direitos concedidos, que agora são aplicados em razão da regulamentação efetuada pela Lei Complementar nº 150/2015;
4. direitos não estendidos aos domésticos;
5. discussão a respeito do instituto da prescrição; no entanto, com a LC nº 150/2015, a matéria está regulamentada.

1. DIREITOS CLÁSSICOS JÁ PREVISTOS ANTERIORMENTE

A EC/72-2013, OU SEJA, ERAM ASSEGURADOS DESDE

A PROMULGAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL OCORRIDA EM 5.10.1988:

- a) Salário-mínimo
- b) Irredutibilidade do salário
- c) Décimo terceiro salário
- d) Repouso semanal remunerado (regulamentado pela LC nº 150/2015)
- e) Férias acrescidas de 1/3 a mais da remuneração (regulamentado pela LC nº 150/2015)
- f) Licença-gestante de 120 dias (regulamentado pela LC nº 150/2015)
- g) Licença-paternidade (5 dias)
- h) Aviso-prévio (regulamentado pela LC nº 150/2015)
- i) Aposentadoria

2. NOVOS DIREITOS, COM EFICÁCIA IMEDIATA DO EMPREGADO DOMÉSTICO

PREVISTOS NO ART. 7, PARÁGRAFO ÚNICO DA CF/88:

- A partir de 3.4.2013, já estão assegurados aos empregados domésticos os novos direitos a seguir:
- a) Jornada de trabalho de até 8 horas diárias e 44 horas semanais (regulamentado pela LC nº 150/2015);
 - b) horas extras remuneradas com adicional mínimo de 50% (regulamentado pela LC nº 150/2015);
 - c) garantia de salário-mínimo para os que recebem salário variável;
 - d) proteção legal ao salário;
 - e) redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de higiene, saúde e segurança;
 - f) reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho;
 - g) proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
 - h) proibição de discriminação no tocante a salário e critérios de admissão de portadores de deficiência;
 - i) proibição de trabalho noturno, insalubre e perigoso ao menor de 18 anos e de qualquer trabalho ao menor de 16 anos (regulamentado pela LC nº 150/2015).

36. Com a promulgação da Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e sua entrada em vigor em janeiro de 2016, verificou-se mudança na terminologia adotada, uma vez que os termos "pessoa portadora de deficiência" e "pessoa com necessidades especiais" foram substituídos pelo termo mais apropriado "pessoa com deficiência".

3. OUTROS DIREITOS CONCEDIDOS AOS DOMÉSTICOS PELA EC/72-2013, QUE AGORA SE ENCONTRAM EM VIGOR EM RAZÃO DA REGULAMENTAÇÃO DA LC Nº 150/2015. SÃO ELES:

- a) proteção da relação de emprego contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa;
- b) seguro-desemprego em caso de desemprego involuntário (regulamentado pela LC nº 150/2015)
- c) obrigatoriedade do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) – (regulamentado pela LC nº 150/2015)
- d) remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (regulamentado pela LC nº 150/2015)
- e) salário-família;
- f) assistência gratuita aos filhos e dependentes até 5 anos de idade em creches e pré-escolas;
- g) seguro contra acidentes do trabalho a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa.

4. ALGUNS DIREITOS CONSTITUCIONALMENTE ASSSEGURADOS AOS TRABALHADORES EM GERAL NÃO FORAM ESTENDIDOS À CATEGORIA DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS. SÃO ELES:

- a) piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- b) participação nos lucros ou resultados (já que a sua atividade não tem fim lucrativo);
- c) jornada de 6 horas em turnos ininterruptos de revezamento (já que essa condição não ocorre na residência familiar);
- d) proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos nos termos da lei;
- e) adicional de insalubridade, penosidade e periculosidade;
- f) proteção em face da automação, na forma da lei;
- g) proibição de distinção entre o trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

5. EXISTIA A DISCUSSÃO SOBRE A APLICAÇÃO DO DIREITO A SEGUIR. NO ENTANTO, A LC Nº 150/2015 REGULAMENTOU A PRESCRIÇÃO APLICÁVEL AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS.

- a) **PRESCRIÇÃO:** “ação quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de 5 anos até o limite de 2 anos após a extinção do contrato de trabalho”. Nesse caso, o instituto da prescrição, não se trata de direito trabalhista, mas norma ligada à paz social. O prazo prescricional, mesmo antes da EC/72-2013 era o previsto no art. 7º da CF. O art. 43 da LC nº 150/2015 pacificou a questão, uma vez que foram expressamente previstas as prescrições bienal e quinquenal para o empregado doméstico: “O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho”.

3.2.2. Regulamentação dos direitos constitucionais assegurados aos domésticos – Lei Complementar nº 150/2015

Com a publicação da EC nº 72/2013, diversos direitos trabalhistas foram assegurados aos empregados domésticos. No entanto, parte dos direitos concedidos estava pendente de regulamentação. Após mais de 2 anos da publicação da Emenda Constitucional, o Congresso Nacional finalmente editou a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015 (publicada no Diário Oficial da União no dia 2/6/2015), responsável por regulamentar os direitos assegurados aos domésticos:

Vale destacar que a promulgação da LC nº 150/2015 é um nítido avanço nas conquistas e garantias sociais dos trabalhadores domésticos. É um importante instrumento desses empregados, uma vez que, com o respaldo legal e constitucional, poderão exigir melhores condições de trabalho. Além disso, consiste em medida de efetivação do texto da Constituição, em atendimento ao princípio da máxima efetividade do texto constitucional, uma vez que assegura que todos os direitos trabalhistas concedidos possam ser efetivamente exigidos e aplicados. Os novos direitos, portanto, passam a ser exigidos na realidade.

A LC nº 150/2015 põe fim também a algumas discussões que persistiam a respeito dos empregados domésticos. São elas:

- a) critérios para a aferição da continuidade como requisito do vínculo, mais de 2 vezes por semana;
 - b) possibilidade de contratação de empregado doméstico por prazo determinado;
 - c) idade mínima para a contratação do empregado doméstico de, no mínimo, 18 anos;
 - d) estabelecimento de prazo prescricional idêntico aos demais empregados para os créditos trabalhistas resultantes do contrato de trabalho doméstico.
- Tendo em vista as inúmeras modificações realizadas no âmbito das relações de trabalho doméstico e seus impactos em diversos institutos do Direito do Trabalho, vamos analisar as principais alterações por assunto.

3.2.2.1. Jornada de trabalho e compensação

A EC nº 72/2013 garantiu aos empregados domésticos o direito à limitação da jornada de trabalho em 8 horas diárias e 44 semanais (art. 7º, inciso XIII, CF/88) e a remuneração das horas extras em percentual não inferior a 50% (art. 7º, inciso XVI, CF/88). Nesse mesmo sentido, estabelece o art. 2º, caput e § 1º, da LC nº 150/2015:

Art. 2º: A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.

§ 1º A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

Cabe ao empregador fiscalizar a jornada de trabalho de seus empregados. É obrigatória, inclusive, a anotação de entrada e saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico (art. 12, LC nº 150/2015). Ressalta-se que, diferentemente, o art. 74, § 2º, da CLT apenas exige esse controle de jornada para empresas com mais de 10 empregados.

Ademais, foi prevista a possibilidade de compensação de jornada ao empregado doméstico com regras específicas. De acordo com a Nova Lei dos Domésticos, é possível o estabelecimento de **acordo individual escrito de compensação** de jornada entre empregado e empregador para que o empregado trabalhe além da jornada normal em alguns dias para descansar em outros:

Art. 2º:

(...)

§ 4º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia.

§ 5º No regime de compensação previsto no § 4º:

I - será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1º, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho;

II - das 40 (quarenta) horas referidas no inciso I, poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês;

III - o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais de que trata o inciso I, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado no período máximo de 1 (um) ano.

Pelas novas regras estabelecidas, as **primeiras 40 horas extras** mensais de verão ser pagas como extraordinárias e, portanto, remuneradas com adicional de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal. O pagamento dessas 40 horas excedentes poderá ser deduzido por eventuais dias úteis não trabalhados pelo empregado (folgas) ou pela redução do horário normal de trabalho (trabalhar menos que a jornada estabelecida). Portanto, em regra essas 40 horas suplementares deverão, inicialmente, ser pagas como extras, podendo, ainda, ser compensadas com folga (compensação).

Ademais, o saldo de horas extras que **ultrapassarem** as primeiras 40 horas mensais poderá ser compensado dentro do **prazo máximo de 1 ano**. Exemplificando: se um empregado realizar 50 horas extras em um determinado mês, terá direito

ao recebimento das primeiras 40 horas como extras (hora normal + adicional de 50%) e as outras 10 horas restantes poderão ser compensadas (com folga) no período máximo de 1 ano. Em resumo, o que ultrapassar a 40 horas mensais pode ser utilizado para banco de horas.

Importante ressaltar que a compensação anual do doméstico é possível mediante simples acordo escrito entre empregado e empregador. No caso dos demais empregados, a Reforma Trabalhista previu a possibilidade de celebração de banco de horas, por acordo escrito, desde que referida compensação se dê no prazo de seis meses. O banco de horas anual é permitido, mas se exige a realização de negociação coletiva:

Art. 59 da CLT (Alterado pela Reforma Trabalhista): 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.

(...)

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

(...)

§ 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.

Tendo em vista que a LC nº 150/2015 tem dispositivo próprio regulamentando o assunto, as regras acerca da compensação de jornada e do banco de horas modificadas pela Reforma Trabalhista não terão aplicação os empregados domésticos. Lembre-se de que a aplicação da CLT somente ocorre de forma subsidiária e quando compatível com as peculiaridades do trabalho doméstico. Caso ocorra o término do contrato de trabalho antes de realizada a compensação, o empregado terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas que deverão ser calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão do contrato (art. 2º, § 6º, LC nº 150/2015).

Se houver trabalho no período de descanso semanal remunerado (domingos) e dobro das horas trabalhadas, sem prejuízo da remuneração do repouso semanal (art. 2º, § 8º, LC nº 150/2015). Esse dispositivo está de acordo com a Súmula nº 146 do TST³⁷ aplicável aos demais empregados.

37. Súmula nº 146 do TST: "O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal".

É válido destacar que a Nova Lei dos Domésticos estabeleceu hipótese de **jornada 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso**. Nesse sentido, é necessário apenas o estabelecimento de acordo escrito entre as partes e a necessidade de se respeitar **ou de indenizar os intervalos** para repouso e alimentação. No caso de trabalho em feriados ou de prorrogação de jornada noturna, eles serão considerados compensados e, portanto, não será necessário o pagamento:

Art. 10. É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

§ 1º 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 como pensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 7º e o § 5º do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o art. 9º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

De forma semelhante à legislação do doméstico, a Reforma Trabalhista previu esta hipótese de jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso aos demais empregados, sendo necessário, para isso, acordo individual ou instrumento coletivo. A remuneração pactuada em razão deste horário abrange feriados e to coletivo. A remuneração pactuada em razão deste horário abrange feriados e descanso semanal remunerado, a semelhança do que já ocorre com os domésticos:

Art. 59-A. da CLT (Inserido pela Reforma Trabalhista): 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. 7º e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

Após a promulgação da EC nº 72/2013, o empregado doméstico passou a ter direito ao recebimento de **adicional noturno**, conforme previsto no art. 7º, parágrafo único, da CF/88. A regulamentação desse direito, realizada pela LC nº 150/2015, é a mesma prevista na CLT com hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos para aqueles que trabalhavam das 22 horas de um dia até às 5 horas de outro, sendo devido o pagamento de adicional de, no mínimo, 20% sobre a hora normal (art. 14, LC nº 150/2015)³⁸.

38. Para maiores informações sobre o tema de adicional noturno, veja o tópico 1.7 do capítulo "Duração do trabalho".

Por fim, destaca-se que a lei complementar trouxe uma novidade no tocante à jornada de trabalho e remuneração do empregado que acompanha o empregador doméstico em viagem (art. 11, LC nº 150/2015). O **acompanhamento do doméstico em viagem** somente é possível mediante prévio acordo escrito entre as partes. A Nova Lei dos Domésticos prevê que somente serão consideradas como integrantes da jornada de trabalho as horas efetivamente trabalhadas e, se houver horas extras, é possível a compensação em outro dia.

No tocante à remuneração do período trabalhado em viagem, o art. 11, § 3º, LC nº 150/2015 estabelece o pagamento de hora de serviço com adicional de, no mínimo, **25% superior** ao valor da hora normal de trabalho. Contudo, é possível a conversão do acréscimo na remuneração em **banco de horas**, que poderá ser utilizado a critério do empregado.

3.2.2.2. Trabalho em regime de tempo parcial

Assim como passou a estabelecer a CLT, a Nova Lei dos Domésticos prevê a possibilidade de contratação de empregados domésticos sob o **regime de tempo parcial** com a jornada de trabalho máxima de 25 horas semanais. Nesse caso, a adesão a esse regime não é automática para o doméstico, dependendo de prévio acordo das partes nesse sentido.

Para os demais empregados, houve importantes modificações ao art. 58-A da CLT, trazidas pela Reforma Trabalhista, que permitiu a prestação de horas extras pelo empregado em regime de tempo parcial:

Art. 58-A da CLT (Alterado pela Reforma Trabalhista): 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.

Com a nova redação dada ao “caput” do artigo em análise, foram previstas duas modalidades distintas de regime de tempo parcial:

a) **jornada de trabalho superior a 26 horas e limitada a 30 horas semanais:** Nessa hipótese, não é permitida a exigência de horas extras dos empregados.

b) **jornada de trabalho até 26 horas semanais:** Se previstas jornadas de até 26 horas semanais, é possível a prestação de até 6 horas extras semanais.

Note-se, novamente, que a LC nº 150/2015 tem regulamentação própria acerca do trabalho em regime de tempo parcial. Portanto, as novas disposições trazidas pela Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista – não terão aplicação aos empregados domésticos.

Para o empregado doméstico há uma novidade no tocante ao regime por tempo parcial, pois permite que haja 1 hora extra, desde que não ultrapasse 6 horas diárias. Exige-se apenas que haja acordo escrito entre as partes. Segue a nova legislação:

Art. 3º, LC nº 150/2015: Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, aplicando-se-lhe, ainda, o disposto nos §§ 2º e 3º do art. 2º, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.

Ademais, destaca-se que as **férias** do empregado doméstico contratado sob o regime de trabalho em tempo parcial serão concedidas na forma do art. 3º, § 3º da LC nº 150/2015. Mesmo com a Reforma Trabalhista, por ser regra específica da LC nº 150/2015, permanece as normas acerca da concessão das férias dos empregados em regime de tempo parcial, na seguinte proporção:

| DURAÇÃO DE FÉRIAS | |
|--------------------------|-----------------------------|
| REGIME POR TEMPO PARCIAL | |
| Duração das férias | Duração semanal do trabalho |
| 18 dias | superior a 22h até 25h |
| 16 dias | superior a 20h até 22h |
| 14 dias | superior a 15h até 20h |
| 12 dias | superior a 10h até 15h |
| 10 dias | superior a 5h até 10h |
| 8 dias | igual ou inferior a 5h |

O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de 7 faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.

Obs1: Para fins de duração das férias, serão considerados dias corridos, não suspendendo durante domingos e feriados.

Obs2: Se o empregado ficar doente durante as férias, não há suspensão do período, correndo normalmente.

Obs3: O adicional de 1/3 de férias é proporcional aos dias conquistados, ou seja, se o empregado tem apenas 12 dias férias, somente nesses 12 dias terá o adicional de 1/3.

3.2.2.3. Períodos de descanso

Os períodos de descanso têm como finalidade evitar o cansaço excessivo do empregado. São normas destinadas à proteção da saúde do trabalhador. Esses períodos de descanso serão estudados de forma gradativa: períodos menores de descanso, os intervalos, depois o descanso semanal remunerado (DSR) e os feriados, e, por fim, o período mais longo, que são as férias.

| | |
|----------------------|--|
| Períodos de descanso | <ul style="list-style-type: none"> - Intervalos - DSR e feriados - Férias |
|----------------------|--|

a) Intervalos

O **intervalo intrajornada** ocorre durante a jornada de trabalho. É o período destinado ao descanso e refeição. Em regra, os períodos destinados aos intervalos não são computados na jornada de trabalho, isto é, não são remunerados pelo empregador. De acordo com a nova regulamentação, o empregado doméstico tem direito à concessão de intervalo de mínimo de 1 hora e máximo de 2 horas. Existe previsão, no art. 13 da LC nº 150/2015, de **redução do intervalo** para 30 minutos desde que haja acordo escrito entre empregado e empregador. Não é exigida, portanto, negociação coletiva para a redução no intervalo. Trata-se de uma hipótese legal de flexibilização das normas trabalhistas, uma vez que as próprias partes, individualmente, poderão dispor acerca do intervalo intrajornada. Importante destacar que a Reforma Trabalhista possibilita a redução de intervalos intrajornada do empregado a partir de 611-A, III da CLT, nos termos do art. 611-A, III da CLT:

Art. 611-A da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas.

Esse novo dispositivo acrescentado pela Lei nº 13.467/2017 pode ser aplicado ao empregado doméstico, pois para os domésticos é possível que a redução seja feita inclusive por acordo entre as partes, o que não impede a celebração de negociação coletiva prevendo essa redução de jornada.

Se o empregado residir no local de trabalho, é possível o **fracionamento do intervalo intrajornada** em 2 períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 hora até o limite de 4 horas diárias³⁹. Portanto, para esses empregados domes-

39. Destaca-se que também é possível o fracionamento do intervalo do motorista no setor de transporte coletivo de passageiros, conforme previsto no art. 71, § 5º, da CLT. Para maiores informações, confira o tópico de intervalo intrajornada no capítulo de Duração do Trabalho.

tics, é possível a concessão de intervalo por período superior a 2 horas diárias. Se o empregador decidir por esse desmembramento, é necessária sua anotação no registro diário de horário, não sendo permitida sua prenotação:

Art. 13, LC nº 150/2015. É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

§ 1º Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia.

§ 2º Em caso de modificação do intervalo, na forma do § 1º, é obrigatória a sua anotação no registro diário de horário, vedada sua prenotação.

Destaca-se que, diante da aplicação subsidiária da CLT prevista no art. 19 da LC nº 150/2015, a regulamentação do intervalo intrajornada da Nova Lei dos Domésticos é aplicável às jornadas de trabalho superiores a 6 horas diárias. Para as demais jornadas, vale a regra prevista na CLT:

- a) jornada de até 4 horas: não há previsão em lei de intervalo intrajornada;
- b) jornada que excede 4 horas, com limite de 6 horas: intervalo de 15 minutos. Se o empregador exigir horas extras habituais, excedendo a jornada de 6 horas diárias, deverá conceder intervalo mínimo de 1 hora.

Por outro lado, o intervalo interjornada do doméstico é o mesmo aplicável aos demais empregados e corresponde ao tempo para descanso de 11 horas consecutivas (art. 15 da LC nº 150/2015).

| INTERVALO INTRAJORNADA DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS | |
|--|--|
| - Jornada de até 4 horas: Não há concessão de intervalo. | |
| - Jornada superior a 4 horas: intervalo de 6 horas: intervalo de 15 minutos. | |
| - impossibilidade de redução ou fracionamento do intervalo. | |
| - jornada superior a 6 horas: intervalo de, no mínimo, 1 hora e, no máximo, 2 horas. | |
| - possibilidade de redução do intervalo intrajornada para 30 minutos desde que haja acordo escrito entre empregado e empregador. Hipótese legal de flexibilização dos direitos trabalhistas. | |
| - Empregado que reside no local de trabalho: | |
| > Possibilidade de fracionamento do intervalo intrajornada em 2 períodos de, no mínimo, 1 hora cada um deles até o limite diário de 4 horas. | |
| > No caso de fracionamento, é vedada a prenotação do intervalo no registro diário de horário. | |

b) Descanso semanal remunerado e feriados

O descanso semanal remunerado⁴⁰ (DSR) ou repouso semanal remunerado (RSR) está previsto no art. 7º, XV, da CF, sendo garantido aos empregados urbanos e rurais, aos trabalhadores avulsos e empregados domésticos:

Art. 7º, XV, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

Esse período é de, no mínimo, vinte e quatro horas consecutivas, e será concedido ao doméstico pelo menos uma vez por semana, preferencialmente aos domingos. Independentemente da jornada do empregado (mesmo que trabalhe seis horas por dia), terá direito ao descanso de vinte e quatro horas consecutivas. Esse período de descanso corresponde a interrupção⁴¹ do contrato de trabalho, pois, embora não tenha prestação de serviços, há pagamento de salário. Também terá direito ao descanso remunerado em feriados. Destaca-se que a regulamentação do DSR prevista na Lei nº 605/1949 é aplicável ao doméstico conforme dispõe o art. 19 da LC nº 150/2015⁴².

c) Férias

O último período de descanso a ser abordado é o direito às férias. Diferentemente da Reforma Trabalhista, que prevê a possibilidade de fracionamento de férias em até 3 períodos⁴³, a Lei do Doméstico restringe o fracionamento das férias a apenas 2 períodos. Assim, são garantidas aos trabalhadores domésticos férias, acrescidas de 1/3 sobre o salário normal, a cada 12 meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família.

No tocante às **férias proporcionais**, pagas no fim do contrato, antes de completar 12 meses de prestação de serviços, o art. 17, § 1º, LC nº 150/2015 pacifica a discussão em relação aos domésticos ao adotar o posicionamento assumido pelo TST nas Súmulas nº 171 e 261 do TST:

Súmula nº 171 do TST: Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT)

Súmula nº 261 do TST: O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

40. Também chamado de repouso hebdomadário.

41. Sobre interrupção e suspensão do contrato de trabalho ver capítulo III, item 6.

42. Para maiores informações sobre o DSR e feriados, veja o tópico 3.2 do capítulo "Duração do trabalho".

43. Art. 134, § 1º da CLT (Alterado pela Reforma Trabalhista): 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.

Nesse sentido, em qualquer hipótese de término do contrato de trabalho, salvo a dispensa por justa causa, por período inferior ou superior a 1 ano de trabalho, dá-se ao empregado e agora também ao empregado doméstico o direito ao recebimento das férias proporcionais:

Art. 17, 1º, LC nº 150/2015: Na cessação do contrato de trabalho, o empregado, desde que não tenha sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de um doze avos por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Quanto às regras atinentes ao **fracionamento** do período de férias, a Nova Lei dos Domésticos permitiu o fracionamento do período de férias em até 2 períodos corridos. Em resumo, não se exige mais a excepcionalidade, e o período mínimo de um dos períodos é de 14 dias. Por ter regulamentação específica, o fracionamento em até 3 períodos previsto pela Reforma Trabalhista não tem aplicação ao empregado doméstico, que deve seguir a regra da LC nº 150/2015.

Por fim, existem diferenças no tocante à concessão do **abono pecuniário**. Permite-se que o doméstico converta 1/3 do período de férias em abono pecuniário. No entanto, o pedido de conversão deve ser realizado até 30 dias antes do término do período aquisitivo. Na CLT, exige-se para os demais empregados a antecedência de, no mínimo, 15 dias antes do término do período aquisitivo.

3.2.2.4. Contrato individual de trabalho

O contrato de trabalho pode ser firmado de forma verbal, escrita, expressa ou tácita. Em regra é firmado por prazo indeterminado, ou seja, sem a fixação da data para o término. No contrato por prazo indeterminado, portanto, há necessidade de conceder aviso-prévio antes do término.

Cabe destacar que, excepcionalmente, é possível firmar contrato por prazo determinado ou também chamado de contrato a termo, conforme previsão expressa em lei. A seguir, trataremos dessa classificação de contrato.

a) Contrato por prazo determinado

A regra para contratação de empregados domésticos é o contrato por prazo indeterminado, isto é, se não houver prova de que o contrato foi celebrado por prazo certo, presume-se que se trata de contrato por prazo indeterminado. Antes da promulgação da nova lei, havia discussão a respeito da possibilidade de contratação de empregados domésticos por prazo determinado, uma vez que a Lei nº 5.859/1972 era silente sobre esse assunto. A LC nº 150/2015 pôs fim à discussão, uma vez que disciplinou as hipóteses em que se permite essa modalidade de contratação.

São 3 hipóteses trazidas pelo art. 4º da nova lei complementar para a contratação por prazo determinado:

- 1) **Contrato de experiência** (art. 4º, I): Assim como estabelece a CLT, a contratação de empregados domésticos em experiência somente poderá ocorrer pelo prazo máximo de 90 dias e é admitida apenas uma prorrogação desde que a soma dos 2 períodos não ultrapasse esse prazo de 90 dias. Caso ultrapassado o prazo máximo ou havendo continuidade no serviço sem a devida prorrogação, o contrato passará a vigorar por prazo indeterminado;
- 2) **Atendimento de necessidades familiares de natureza transitória** (art. 4º, II);
- 3) **Substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido** (art. 4º, II).

O prazo de duração desses dois contratos anteriores é de, no máximo, dois anos. Há possibilidade de ser estipulado prazo menor. A LC nº 150/2015 somente estabelece a possibilidade de prorrogação do contrato de experiência. Contudo, diante da aplicação subsidiária da CLT prevista no art. 19 da nova lei complementar, entendemos que é possível uma única prorrogação nesses contratos, desde que respeitado o limite de dois anos. Assim, pode-se ajustar contrato com duração de cinco meses, prorrogável por mais um ano ou, ainda, um ano prorrogado por mais um ano (não há necessidade, para fins de prorrogação, de prazo idêntico ao anterior). Se desrespeitado o limite máximo de dois anos ou se houver mais de uma prorrogação, o contrato será, automaticamente, transformado em prazo indeterminado.

A Nova Lei dos Domésticos trouxe também as hipóteses de término antecipado do contrato de trabalho doméstico por prazo determinado (art. 6º e 7º):

- 1) **Término antecipado por iniciativa do empregador:**
Art. 6º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado é obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, metade da remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Nesse caso, estará obrigado a pagar, a título de indenização, a metade da remuneração a que o empregado teria direito até o fim do contrato de trabalho fixado anteriormente. Além dessa indenização prevista na LC nº 150/2015, deverá pagar as verbas rescisórias.

- 2) **Término antecipado por iniciativa do empregado, ou seja, pedido de demissão antes do prazo previamente fixado:**

Art. 7º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregado não poderá se desligar do contrato sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

Parágrafo único. A indenização não poderá exceder aquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

Se o empregado der causa ao término do contrato, antes do prazo fixado, deverá pagar indenização ao empregador, pelos **prejuízos** que esse desligamento antecipado causar à empresa. O valor do prejuízo não poderá ultrapassar aquela indenização a que o empregado teria direito, prevista no art. 6º da LC nº 150/2015. No entanto, ao contrário do estabelecido na CLT, não há previsão na nova lei da **cláusula asseguratória de direito recíproco**. Nesse sentido, o art. 9º estabelece expressamente que, durante a vigência dos contratos por prazo determinado, não será devido aviso-prévio de nenhuma das partes da relação jurídica. Portanto, não se aplica subsidiariamente o art. 481 da CLT:

Art. 481, CLT: Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula asseguratória 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.

b) Regras para empregados domésticos que trabalham e residem no mesmo local
A Nova Lei dos Domésticos trouxe algumas regras especiais ao contrato de trabalho dos empregados que trabalham e residem no mesmo local. É válido ressaltar que, mesmo para essa hipótese de contratação, a limitação da jornada de trabalho em 8 horas diárias e 44 semanas deve ser respeitada. Admite-se também, nesse caso, a contratação de jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, o que também é previsto aos domésticos.

Seguem as principais especificidades da lei para esses empregados que trabalham e residem no mesmo local:

- 1) **Intervalo intrajornada:** Se o empregado residir no local de trabalho, é possível o **fracionamento do intervalo intrajornada** em 2 períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 hora até o limite de 4 horas diárias. Portanto, para esses empregados domésticos, é possível a concessão de intervalo por período superior a 2 horas diárias (art. 13, § 1º, LC nº 150/2015).
- 2) **Férias:** Ainda que o empregado, no período das férias, não preste serviços à pessoa ou à família, permite-se a sua permanência no local de trabalho, uma vez que também é o local de sua residência (art. 17, § 5º, LC nº 150/2015).
- 3) **Despesas com moradia:** Tendo em vista que o empregado reside no local de trabalho para a prestação do serviço e não corresponde à remuneração pelo trabalho realizado, não é permitido o desconto do valor da moradia do salário do empregado (art. 18, § 1º, LC nº 150/2015).

4) Direitos sobre a moradia: O fornecimento da moradia pelo empregador doméstico na própria residência ou em morada anexa não gera nenhum direito de posse ou propriedade sobre a referida moradia (art. 18, § 4º, LC nº 15/2015). Nesse sentido, não há a possibilidade de se gerar aquisição do imóvel por usucapião.

3.2.2.4.1. Trabalho intermitente e empregado doméstico

Com o advento das alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, surgem dúvidas acerca de sua aplicação aos empregados domésticos, os quais, embora regidos por lei própria (LC nº 150/2015), recebem aplicação subsidiária da CLT.

Nesse sentido, entendemos que as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista trarão impactos indiretos à relação de trabalho doméstico, haja vista a especificidade da LC nº 150/2015 em detrimento da CLT.

A Reforma Trabalhista acrescentou o § 3º ao art. 443 da CLT para prever nova hipótese de contrato de trabalho: a prestação de trabalho intermitente. Essa alteração causa profundos impactos na estrutura do Direito do Trabalho, pois cria nova modalidade contratual com disciplina jurídica própria, até então sem precedentes na área trabalhista.

De acordo com o novo dispositivo legal, o trabalho intermitente compreende o contrato de trabalho, cuja prestação dos serviços ocorre com subordinação, mas não é contínua, havendo alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. A prestação dos serviços pode ser determinada em horas, dias ou meses, independentemente da atividade desenvolvida pelo empregado ou pelo empregador:

Art. 443, § 3º, CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): 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.

Ocorre que o trabalho intermitente não pode ser aplicado aos domésticos. Para a configuração dessa relação de emprego, o art. 1º da LC nº 150/2015 estabelece a necessidade de prestação de serviços em período superior a 2 vezes por semana. Assim, a existência de períodos de inatividade é incompatível com a disciplina jurídica do trabalho doméstico:

Art. 1º, LC nº 150/2015: Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.

Nota-se, assim, que um dos requisitos determinantes para a configuração do trabalho intermitente é a ausência de continuidade. A *contrario sensu*, para que haja relação de emprego doméstico, um dos requisitos para sua caracterização é a presença da continuidade, por meio da prestação de serviços pelo doméstico por mais de 2 dias na semana. Em razão disso, entendemos ser o trabalho intermitente incompatível com a disciplina da LC nº 150/2015.

3.2.2.5. Remuneração

Assim como os demais empregados, o doméstico sempre deve ter assegurado o recebimento do salário mínimo. Contudo, é importante destacar que alguns estados brasileiros – como São Paulo, Rio de Janeiro e o Rio Grande do Sul – adotam piso salarial regional⁴⁴ para as domésticas, com valor sempre superior ao mínimo nacional. Além disso, se houver instrumento coletivo, firmado com o sindicato dos empregados domésticos, deve ser observado o piso salarial estabelecido para a categoria.

A nova legislação dos domésticos estabeleceu as hipóteses em que se proíbe o desconto no salário do empregado. É válido destacar que a Lei nº 5.859/1972 já trazia algumas vedações de descontos que foram mantidas pela nova lei complementar (art. 18, caput, LC nº 150/2015). Nesse sentido, é proibido o desconto no salário do doméstico relacionado à alimentação, vestuário, higiene ou moradia. A novidade na lei diz respeito aos empregados que são acompanhantes em viagem, cujas despesas com transportes, hospedagem e alimentação também não poderão ser descontadas. Todas essas despesas não têm natureza salarial e não integram a remuneração do empregado doméstico.

Contudo, há 3 hipóteses em que se permite os descontos no salário do doméstico (art. 18, §§ 1º e 2º, LC nº 150/2015):

a) Adiantamento salarial: Assim como o empregado regido pela CLT, é possível o desconto no salário do empregado, independentemente de acordo escrito entre as partes, caso tenha recebido parte de seu salário antes da data de pagamento (até o 5º dia útil do mês subsequente à prestação dos serviços).

44. A competência privativa para legislar sobre direito do trabalho é da União, conforme previsto no art. 22 da CF/88. Há, entretanto, previsão na LC nº 103/2000, que autoriza os Estados a fixarem o piso estadual. Executivo, o piso salarial de que trata o inciso V do art. 7º da Constituição Federal para os empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho. (...) § 2º O piso salarial a que se refere o caput poderá ser estendido aos empregados domésticos.

- (b) **Acordo escrito entre as partes:** É possível a inclusão do empregado em plano de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada. Destaca-se que, nessa hipótese, é necessário o comum acordo para o desconto, limitado a 20% do salário do doméstico.
- (c) **Moradia em local diverso:** Essa hipótese já era prevista na Lei nº 5.859/1972 e diz respeito à possibilidade de desconto no salário referente aos gastos com moradia caso essa não coincida com o local da prestação dos serviços, desde que acordada entre as partes.

Ademais, diante da aplicação subsidiária da CLT prevista no art. 19 da LC nº 150/2015, as hipóteses de desconto no salário por dano causado pelo empregado aplicam-se ao contrato de trabalho doméstico. Nesse caso, se o dano foi cometido por dolo, ou seja, de forma intencional, o desconto é sempre possível, em razão da falta de lealdade do trabalhador. Se cometido por culpa (sem intenção), o desconto será possível desde que previsto no contrato de trabalho ou norma coletiva⁴⁵ (ajuste feito entre as partes). Nesse sentido, art. 462, § 1º, da CLT:

Art. 462, § 1º, CLT: Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

Por fim, cabe ressaltar que o empregado doméstico terá direito ao recebimento do vale-transporte previsto na Lei nº 7.418/1985 conforme estabelecido no art. 19 da LC nº 150/2015. Contudo, é permitido ao empregador substituir a aquisição dos vales-transporte, obrigação prevista no art. 4º da Lei nº 7.418/1985, pelo pagamento em dinheiro, mediante recibo, dos valores necessários para a aquisição das passagens utilizadas para o deslocamento da residência ao trabalho e para seu retorno:

Art. 19, Parágrafo único. A obrigação prevista no art. 4º da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, poderá ser substituída, a critério do empregador, pela concessão, mediante recibo, dos valores para a aquisição das passagens necessárias ao custeio das despesas decorrentes do deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

3.2.6. Proteção do trabalho da mulher

A licença-maternidade já era garantida às empregadas domésticas antes mesmo da promulgação da EC nº 72/2013, que ampliou os direitos constitucionais assegurados aos empregados domésticos. A nova legislação, no entanto, estabeleceu, de forma clara, que as domésticas terão os mesmos direitos referentes à licença-maternidade que possuem as empregadas regidas pela CLT, inclusive o prazo de 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário.

45. Orientação Jurisprudencial nº 251 da SDI-I do TST. “É lícito o desconto salarial referente à devolução de cheques sem fundos, quando o frentista não observar as recomendações previstas em instrumento coletivo”.

No tocante à estabilidade da gestante, a empregada doméstica também terá direito à garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, conforme estabelece o art. 10, II, “b”, do ADCT, ainda que a gravidez ocorra durante o aviso-prévio trabalhado ou indenizado, aplicando também o disposto na Súmula nº 244 do TST:

Art. 25, parágrafo único. A confirmação do estado de gravidez durante o 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.

Súmula nº 244 do TST: Gestante. Estabilidade provisória.

I – O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, “b” do ADCT).

II – A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III – A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

3.2.2.7. FCTS

O FCTS⁴⁶ é uma “poupança forçada”, suportada exclusivamente pelo empregador, que se destina à indenização do tempo de serviço do empregado. Destaca-se que, antes da promulgação da EC nº 72/2013, a concessão do FCTS era facultativa aos empregados domésticos. Com o advento da emenda constitucional mencionada, o FCTS passou a ser direito constitucional assegurado aos domésticos, mas que somente poderia ser exigido do empregado com a edição de lei regulamentando o assunto. Nesse sentido, o art. 34, inciso IV, da LC nº 150/2015 passou a assegurar o depósito do valor de 8% da remuneração do empregado doméstico para o recolhimento do FCTS:

Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

- (...)
- IV – 8% (oito por cento) de recolhimento para o FCTS;

46. “O FCTS 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. Outrossim, servem os depósitos como forma de financiamento para aquisição de moradia pelo Sistema Financeiro da Habitação.” MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 435.

A nova lei complementar condicionou a obrigação de inscrever e recolher o FGTS dos empregados domésticos à edição de um regulamento pelo Conselho Curador e pelo agente operador do fundo que se destine a disciplinar os aspectos técnicos dos depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, dentre outros. Nesse sentido, foi editada a Resolução CC/FGTS nº 780/2015 estabelecendo a obrigatoriedade na contribuição ao FGTS a partir de 1º de outubro de 2015⁴⁸. Com isso, passou a ser obrigatório que o empregador doméstico realize seu cadastro no portal eletrônico “e-social”⁴⁹ para que seja possível efetuar as contribuições do Simples Doméstico, inclusive dos depósitos de 8% do FGTS. Os depósitos devem ser realizados até o dia 07 do mês seguinte àquele em que a remuneração foi paga. Destaca-se que, se não for dia útil para pagamento no dia 07 de cada mês, o pagamento deve ser realizado até o dia de expediente bancário imediatamente anterior.

a) Indenização compensatória da perda do emprego

Vale destacar que a LC nº 150/2015 trouxe uma inovação no tocante à indenização pela perda do emprego doméstico.

Aos demais empregados regidos pela CLT, se houver dispensa sem justa causa, terão direito à indenização de 40% sobre os depósitos efetuados do FGTS nesse período. Se houver culpa recíproca ou força maior, essa indenização será de 20% sobre o total de depósitos. Por fim, no caso de rescisão antecipada do contrato de trabalho por prazo determinado⁵⁰, além da indenização prevista no art. 479 da CLT, o empregado terá direito à indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS.

A Reforma Trabalhista, passou a admitir o distrato como forma de término do contrato de trabalho (Art. 484-A da CLT), sendo que o consenso entre as partes da relação de emprego é o requisito fundamental e indispensável dessa modalidade de término do contrato de trabalho. Na hipótese de celebração de distrato, os trabalhadores terão direito ao recebimento das seguintes verbas rescisórias:

47. **Art. 1º, Resolução CC/FGTS nº 780/2015:** “O empregado doméstico, definido nos termos da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, terá direito ao regime do FGTS, obrigatoriamente, a partir de 1º de outubro de 2015”;
48. Esse portal é responsável pelo cadastramento dos empregadores domésticos no Simples Doméstico e será por meio dele que as informações necessárias aos depósitos das contribuições do Simples Doméstico devem acontecer, inclusive o depósito do montante de 8% relativos ao FGTS. Link de acesso: [231](http://portal.esocial.gov.br/SegundoInformacoesDoProprioSiteDaCaixaEconomicaFederal(http://www.caixa.gov.br/empresas/FGTS-para-Empregador-Domestico/Paginas/default.aspx: do DAE – Documento de Arrecadação do eSocial, guia única que consolidará todos os recolhimentos devidos pelo empregador doméstico, conforme definido no Art. 34 da Lei Complementar 150/2015 (http://portal.esocial.gov.br/empregador-domestico/dae-documento-de-arrecadacao)”;
49. Sumula nº 125 do TST. O art. 479 da CLT aplica-se ao trabalhador optante pelo FGTS admitido mediante contrato por prazo determinado, nos termos do art. 30, § 3º, do Decreto nº 59.820, de 20.12.1966.

</div>
<div data-bbox=)

50. O requerimento para reaver os valores depositados deve ser realizado na Caixa Econômica Federal (CEF).

Em resumo, o levantamento da multa do FGTS vai depender da forma do término do contrato de trabalho do doméstico. Como forma de sistematizar o estudo, segue quadro abaixo:

Em resumo, o levantamento da multa do FGTS vai depender da forma do término do contrato de trabalho do doméstico. Como forma de sistematizar o estudo, segue quadro abaixo:

Por outro lado, se ocorrer dispensa por justa causa, pedido de demissão, término do contrato por prazo determinado, aposentadoria e falecimento do doméstico, a indenização não será devida e os valores depositados poderão ser levantados pelo **próprio empregador**. Se verificada culpa recíproca no término do contrato de trabalho, metade dos valores será movimentada pelo empregado e a outra metade, pelo empregador.⁵⁰

Entendemos que o distrato é uma modalidade de término do contrato de

trabalho extensível ao empregado doméstico.

Art. 20, I-A, Lei nº 8.036/1990 (Inserido pela Reforma Trabalhista): A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações: 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.

Cumprido o prazo de 30 dias, o empregado doméstico poderá sacar os valores depositados em sua conta vinculada.

Art. 20, I-A, Lei nº 8.036/1990 (Inserido pela Reforma Trabalhista): A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações: 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.

Art. 20, I-A, Lei nº 8.036/1990 (Inserido pela Reforma Trabalhista): A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações: 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.

Art. 20, I-A, Lei nº 8.036/1990 (Inserido pela Reforma Trabalhista): A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações: 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.

Art. 20, I-A, Lei nº 8.036/1990 (Inserido pela Reforma Trabalhista): A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações: 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.

Art. 20, I-A, Lei nº 8.036/1990 (Inserido pela Reforma Trabalhista): A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações: 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.

Art. 20, I-A, Lei nº 8.036/1990 (Inserido pela Reforma Trabalhista): A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações: 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.

Art. 20, I-A, Lei nº 8.036/1990 (Inserido pela Reforma Trabalhista): A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações: 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.

Art. 20, I-A, Lei nº 8.036/1990 (Inserido pela Reforma Trabalhista): A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações: 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.

Art. 20, I-A, Lei nº 8.036/1990 (Inserido pela Reforma Trabalhista): A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações: 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.

Art. 20, I-A, Lei nº 8.036/1990 (Inserido pela Reforma Trabalhista): A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações: 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.

Art. 20, I-A, Lei nº 8.036/1990 (Inserido pela Reforma Trabalhista): A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações: 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.

Art. 20, I-A, Lei nº 8.036/1990 (Inserido pela Reforma Trabalhista): A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações: 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.

| RESUMO | |
|--|---|
| Hipóteses de saque da Multa de 3,2% do FGTS | |
| Forma do término do contrato de trabalho | Responsável pelo levantamento dos depósitos |
| Dispensa sem justa causa | Empregado doméstico (indenização devida) |
| Rescisão indireta | Empregado doméstico (indenização devida) |
| Término antecipado do contrato por prazo determinado por culpa do empregador | Empregado doméstico (indenização devida) |
| Pedido de demissão | Empregador |
| Dispensa por justa causa | Empregador |
| Término normal do contrato por prazo determinado | Empregador |
| Aposentadoria | Empregador |
| Falecimento do doméstico | Empregador |
| Culpa recíproca | 1/2 Empregado e 1/2 Empregador |

3.2.2.8. Seguro-desemprego

O seguro-desemprego é um benefício previdenciário que tem previsão constitucional, conforme os dispositivos a seguir:

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

II – seguro-desemprego em caso de **desemprego involuntário**. (grifos acrescidos)

Art. 201. A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

III – proteção ao trabalhador em situação de **desemprego involuntário**. (grifos acrescidos)

O pagamento do seguro-desemprego ao empregado doméstico antes da promulgação da EC nº 72/2013 também era facultativo e condicionado à inscrição do empregado no FGTS. A partir da promulgação de referida emenda constitucional, esse benefício passou a ser assegurado aos domésticos com a ressalva de que a sua exigência somente seria possível com a edição de lei regulamentando o assunto. De acordo com o art. 26 da LC nº 150/2015, o empregado doméstico que for dispensado sem justa causa terá direito ao recebimento do seguro-desemprego no valor de 1 salário-mínimo pelo período máximo de 3 meses, de forma contínua ou alternada.

Destaca-se que a regulamentação do benefício foi realizada pelo Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat) com a Resolução nº 754, de 26 de agosto de 2015. Nesse sentido:

Art. 6º. Resolução CODEFAT nº 754/2015: O valor do benefício do Seguro-Desemprego do empregado doméstico corresponderá a 1 (um) salário-mínimo e será concedido por um período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de 16 (dezesseis) meses, contados da data da dispensa que originou habilitação anterior.

Para o recebimento do benefício, é necessário que o empregado apresente ao órgão do Ministério do Trabalho os seguintes documentos previstos no art. 28 da LC nº 150/2015:

I – Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data de dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;

II – termo de rescisão do contrato de trabalho;

III – declaração de que não está em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e

IV – declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

O pedido para recebimento do seguro-desemprego deve ser realizado no prazo de 7 a 90 dias da data da dispensa e somente poderá ser novamente requerido com o cumprimento de novo período aquisitivo, que será definido pelo Codefat.

Por fim, a lei elenca ainda as hipóteses de cancelamento do benefício do segurado, que incidem com aquelas previstas aos demais trabalhadores:

Art. 26, § 2º: O benefício do seguro-desemprego será cancelado, sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais cabíveis:

I – pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;

II – por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;

III – por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou

IV – por morte do segurado.

3.2.2.9. Aviso-prévio

O aviso-prévio tem como finalidade indicar a data do término do contrato de trabalho. O período do aviso possibilita ao trabalhador procurar outro emprego,

e, ainda, ao empregador buscar um substituto para o cargo vago. Dessa forma, torna-se possível que uma parte não seja surpreendida com a ruptura do contrato por ato unilateral da outra. Afasta-se, portanto, o evento surpresa. Em relação aos empregados domésticos, o aviso-prévio é direito constitucional assegurado desde a promulgação da Constituição Federal de 1988. Contudo, a lei complementar regulamentou o tema com maior precisão, trazendo inclusive a regra do aviso-prévio proporcional previsto na Lei nº 12.506/2011.

Nesse sentido, a parte que decidir colocar fim ao contrato deverá avisar a outra com **antecedência mínima de 30 dias**. Nesse sentido, estabelece o art. 7º, XXI, da CF/88:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais além de outros que visem à melhoria de sua condição social: aviso-prévio proporcional relacionado ao tempo de serviço, **sendo no mínimo de 30 dias**, nos termos da lei.

De acordo com o art. 23, §§ 1º e 2º, da LC nº 150/2015, para empregados com até um ano de contrato o aviso-prévio será de 30 dias. A cada ano de contrato, serão acrescidos 3 dias na duração do aviso, até o limite de 60 dias. Assim sendo, a duração do aviso-prévio poderá ter até 90 dias (prazo mínimo de 30 dias + 60 dias do aviso proporcional).

a) Aviso-prévio concedido pelo empregador

Cabe frisar que o aviso-prévio é um dever recíproco das partes. Quando for dado pelo empregador, na dispensa sem justa causa, há necessidade de redução na duração do trabalho, possibilitando que o trabalhador procure outro emprego. O empregado poderá optar por:

- redução de duas horas diárias (art. 24, caput, LC nº 150/2015);
- redução de sete dias consecutivos (art. 24, § 1º, LC nº 150/2015).

Para os demais empregados, apesar de não haver prejuízo na remuneração com a redução de jornada no aviso-prévio, a CLT não é expressa a respeito do assunto. Por sua vez, a Nova Lei dos Domésticos diz expressamente que a redução das horas de trabalho ou dos dias trabalhados **não prejudicará a remuneração do trabalhador**, que permanecerá a mesma. Ademais, o empregador não poderá substituir esse período reduzido por pagamento de horas correspondentes⁵¹. Se não for concedida a redução no horário de trabalho, considera-se que o aviso não foi dado, pois não se possibilitou ao empregado a busca de outro emprego. O empregador doméstico deverá pagá-lo novamente, portanto.

51. Súmula nº 230 do TST: "É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso-prévio, pelo pagamento das horas correspondentes".

O aviso será trabalhado ou indenizado. A primeira hipótese ocorre quando o empregado cumprir o aviso prestando serviços ao empregador. Por outro lado, no **aviso-prévio indenizado** (art. 23, § 3º), o término do contrato será imediato, ou seja, serão pagos os trinta dias sem que o empregado preste serviços. O período do aviso é substituído por indenização pecuniária.

Importante destacar que, tanto no caso do aviso trabalhado quanto no aviso-prévio indenizado, o tempo de serviço será protegido para todos os fins, na contagem de férias, no décimo terceiro e nos depósitos do FGTS.

b) Aviso-prévio concedido pelo empregado

O empregado, ao efetuar seu pedido de demissão, também está obrigado a conceder aviso-prévio, possibilitando que o empregador procure um novo substituto. Se o empregado não conceder o aviso, possibilita o desconto no salário correspondente. Prevalece hoje o posicionamento de que proporcionalidade do aviso-prévio é voltada estritamente em benefício aos empregados urbanos, rurais, domésticos e trabalhadores avulsos, ou seja, o empregador não tem o direito de exigir que o empregado permaneça trabalhando mais de 30 dias, quando houver pedido de demissão.

Por fim, tendo em vista a aplicação subsidiária da CLT prevista no art. 19 da LC nº 150/2015, as disposições concernentes à reconsideração do aviso-prévio devem ser aplicadas à relação de trabalho doméstico. Reconsiderar o aviso é ato bilateral, isto é, depende do consentimento da outra parte.

Poderá ocorrer a reconsideração tácita ou expressa. No primeiro caso, o empregado continuará trabalhando após os trinta dias concedidos para aviso, sem recusa do empregador. Reconsideração expressa ocorre quando as partes, em comum acordo, afastam a hipótese do término do contrato. De acordo com a CLT:

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, a outra parte é facultado aceitar ou não a

reconsideração. (grifos acrescidos)

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.

3.2.2.10. Término do contrato de trabalho

No tocante às regras para o término do contrato de trabalho, é válido destacar que são permitidas todas as formas que põem fim ao contrato de trabalho doméstico. Nesse sentido, a fim de facilitar a identificação pelos candidatos das novidades trazidas pela nova lei, vamos abordar as diferenças quanto às hipóteses de dispensa por justa causa ou rescisão indireta que não constam da CLT.

a) Dispensa por justa causa

O art. 27, inciso I, da LC nº 150/2015 estabeleceu, além das hipóteses previstas no art. 482 da CLT⁵², uma nova conduta que justifica o término do contrato de trabalho doméstico por culpa do empregado (justa causa):

Art. 27, I: submissão a maus-tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado.

A relação de trabalho doméstico pressupõe um vínculo estreito de **confiança** entre o empregado e a família a que presta os serviços. Muitas vezes, são os empregados domésticos os responsáveis pelo cuidado e auxílio prestado a enfermos, idosos ou crianças (babá). Nesse sentido, a hipótese criada pela lei dos domésticos pretende reforçar o repúdio às condutas de maus-tratos a essas pessoas e justificar o término do contrato de trabalho por culpa do empregado.

Outra novidade presente no tocante à dispensa por justa causa diz respeito ao **abandono de emprego**. A CLT é omissa quanto ao lapso temporal necessário para configurar o abandono, o que é suprido pela Súmula nº 32 do TST⁵³. A Nova Lei dos Domésticos estabeleceu de forma clara o prazo de, pelo menos, 30 dias para que o abandono seja configurado. Ressalta-se que, é o mesmo prazo que já era aplicado pelo TST, conforme a súmula mencionada.

Por fim, destaca-se que as hipóteses que dizem respeito ao resguardo da atividade econômica do empregador previstas na CLT não são reproduzidas na lei dos domésticos em razão da ausência de finalidade lucrativa inerente a essa relação de emprego. Nesse sentido, não configura justa causa a negociação habitual e negociação quando constituir ato de concorrência desleal à empresa e violação de segredo da empresa.

b) Rescisão indireta

Quanto à rescisão indireta, além dos casos previstos no art. 483 da CLT, a nova lei complementar criou uma nova hipótese que justifica o término do contrato de trabalho doméstico por culpa do empregador:

Art. 27, parágrafo único, VII: o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

Também em decorrência do estreito laço de confiança criado e pelo trabalho realizado na residência do empregador, é necessária a proteção das mulheres

52. Para maiores informações a respeito das hipóteses de justa causa, recomenda-se a leitura do tópico 2.2.1 (Dispensa por justa causa) do capítulo VIII deste livro.

53. Súmula nº 32 do TST: “Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer”.

contra eventuais atos de violência contra a mulher elencados no art. 5º da Lei Maria da Penha:

Art. 5º Para os efeitos desta lei, configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial:

I – no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas;

II – no âmbito da família, compreendida como a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa;

III – em qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação.

c) Distrato

Nova hipótese de extinção do contrato de trabalho elencada pela Reforma Trabalhista, o distrato vem elencado no art. 484-A da CLT:

Art. 484-A da CLT (inserir pela Reforma Trabalhista): O contrato de tra-

balho 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 Ser-

viço, 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.

A existência de consenso entre as partes da relação de emprego é o requisito fundamental e indispensável dessa modalidade de término do contrato de trabalho. A ausência de acordo ou o vício na manifestação de vontade dos trabalhadores inviabiliza o distrato e obriga o reconhecimento da dispensa sem justa causa.

Evita-se, portanto, que a previsão de acordo seja utilizada como instrumento de pressão do empregador para evitar a dispensa sem justa causa e reduzir as parcelas rescisórias devidas. Não deve ser admitida a prática de fraude pelo

empregador, que não realiza a dispensa sem justa causa, mas os pressiona para a celebração de acordo “forçado”;

A Reforma Trabalhista não alterou os princípios que regem as relações de trabalho, sendo plenamente aplicável à hipótese o princípio da primazia da realidade. Em sendo verificado que os documentos que atestam a existência de acordo não condizem com a realidade, o juiz pode determinar a nulidade do distrato e o pagamento de todas as verbas rescisórias decorrentes da dispensa imotivada. Por fim, na hipótese de celebração de distrato, os trabalhadores terão direito ao recebimento das seguintes verbas rescisórias:

- 50% do aviso prévio, se for indenizado. Na hipótese de aviso prévio trabalhado, terá direito ao recebimento de seu valor integral.
- 20% de multa sobre os depósitos do FGTS;
- Saldo de salário (dias efetivamente trabalhados);
- Décimo terceiro salário proporcional;
- Férias + 1/3 vencidas, se houver;
- Férias + 1/3 proporcionais;

3.2.2.11. Homologação das verbas trabalhistas e multa do art. 477, § 8º, CLT

A Reforma Trabalhista revogou o art. 477, § 1º, CLT, que previa que o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com **mais de um ano de serviço**, só seria válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego. A ausência de homologação das verbas trabalhistas foi a opção adotada pelo legislador da Reforma Trabalhista para desburocratizar o processo do término do contrato de trabalho. Assim, a homologação não é mais devida ao empregado doméstico, independentemente da duração do contrato. Trata-se de um processo extremamente burocrático e de difícil acesso ao empregador doméstico⁵⁴, o que inviabilizaria a contratação dos próprios empregados domésticos. Por sua vez, o prazo para pagamento das verbas rescisórias, previsto no art. 477, § 6º, CLT e a multa em decorrência de seu descumprimento são compatíveis com as peculiaridades da relação de trabalho doméstico, pois asseguram o recebimento em período razoável após o término do contrato, da mesma forma que os demais empregados. Com a Reforma Trabalhista, o **prazo** para o pagamento das verbas rescisórias foi unificado para dez dias, devendo ser contado a partir do término do contrato de trabalho:

54. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTR, 2016. p. 428.

Art. 477, § 6º da CLT (Alterado pela Reforma Trabalhista): 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.

Há discussão quanto à contagem do prazo de 10 dias na hipótese de concessão de aviso prévio indenizado: se deverá ser iniciado com a notificação da dispensa ou após o fim da projeção do aviso. Entendemos que o prazo deve ser contado a partir da notificação da dispensa, pois, caso fosse concedido apenas após a projeção do aviso, haveria uma postergação do pagamento das verbas rescisórias que pode trazer diversos prejuízos ao empregado. Ao invés de receber em 10 dias, o trabalhador receberia em 40 dias ou mais.

Se o empregador descumprir os prazos para pagamento das verbas rescisórias, será obrigado ao pagamento de multa no valor equivalente ao salário do empregado, exceto se, comprovadamente, foi o trabalhador quem deu causa ao atraso do pagamento. Importante ressaltar que essa multa, prevista no art. 477 da CLT, incide nos contratos por prazo determinado e indeterminado, inclusive nos casos em que a rescisão contratual tenha-se operado por justa causa do trabalhador.

3.2.2.12. Papel da fiscalização do Trabalho

De acordo com a nova legislação, passou a ser atribuição do auditor-fiscal do Trabalho verificar o cumprimento da legislação do trabalho doméstico no âmbito do domicílio do empregador. Para isso, foi criado o art. 11-A da Lei nº 10.593/2002, que determina o **agendamento** e entendimento prévios entre o fiscal e o empregador doméstico para que se possa efetuar a fiscalização. Ademais, cumpre destacar que a fiscalização será prioritariamente orientadora com a observância do critério da dupla visita para lavratura do auto de infração, salvo quando for constatada infração grave por falta de anotação da CTPS, reincidência, resistência ou embargos à fiscalização.

Apesar das alterações promovidas na Lei nº 10.593/2002, que dispõe sobre a carreira do Auditor-Fiscal do Trabalho, verifica-se extrema dificuldade na realização da fiscalização diante da inviolabilidade do lar, prevista no art. 5º, inciso XI, CF/88:

“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: a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial. (grifos acrescentados)”

Assim, somente em caso de flagrante delito ou desastre seria possível admitir o ingresso na residência do empregador doméstico. Caso não haja consenso entre os órgãos de fiscalização e o empregador doméstico, será muito difícil realizar a

fiscalização do cumprimento dos direitos assegurados pela EC nº 72/2013 e, agora, regulamentados pela LC nº 150/2015.

3.2.13. Reflexos da nova lei complementar em outros ramos do Direito

a) Direito Coletivo do Trabalho

A EC nº 72/2013 garantiu aos domésticos o direito constitucional ao reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho. Nesse sentido, não há dúvidas de que o Direito Coletivo do Trabalho deve ser aplicado aos domésticos para viabilizar a celebração dos instrumentos coletivos de trabalho à categoria dos empregados domésticos. Contudo, a Nova Lei dos Domésticos não traz nenhuma disposição a respeito da disciplina do Direito Coletivo do Trabalho. Nesse sentido, deve haver aplicação subsidiária da CLT conforme dispõe o art. 19 da LC nº 150/2015 naquilo que for compatível com a relação de trabalho doméstico.

Além disso, entende-se que o art. 611-A e 611-B, inseridos pela Reforma Trabalhista, devem ser aplicados ao empregado doméstico. O mote da reforma trabalhista, especialmente na redação do presente art. 611-A da CLT, consistiu na valorização dos instrumentos coletivos de trabalho. Nesse sentido, verifica-se a prevalência do negociado sobre o legislado, o que assegura maior poder de negociação e representação dos trabalhadores pelos sindicatos. As próprias partes da relação jurídica coletiva podem transacionar com maior liberdade, pois, em um dos polos da relação jurídica está o sindicato da categoria profissional.

A análise atenta aos arts. 611-A e 611-B será imprescindível nas futuras negociações. Caso haja conflito entre eles, deve sempre prevalecer o art. 611-B, que traz os limites à negociação coletiva. Dessa forma, assegura-se princípios básicos constitucionais como a dignidade da pessoa humana e a máxima eficácia do texto constitucional.

b) Processo legislativo

A Nova Lei dos Domésticos foi regulamentada na forma de lei complementar, mas essa não era a exigência prevista na Constituição Federal:

Art. 7º. 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, XXV, 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 XXXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (grifos acrescentados)

Contudo, algumas matérias reguladas pela LC nº 150/2015 exigiam expressamente a edição de lei complementar. A primeira hipótese é a indenização compensatória de 3,2%, que substituiu a multa de 40%, cujo art. 7º, I, CF/88 exige lei complementar:

Por fim, outra importante alteração na seara trabalhista diz respeito ao **ônus da prova quanto à realização de horas extras**. Tornou-se obrigatória a apresentação

respectivas contribuições previdenciárias. **nhorável**, inclusive para os créditos de trabalhadores da própria residência e das o art. 3º, I, da Lei nº 8.009/1990 e, portanto, **o bem de família passou a ser impenhorável**. Com o advento da nova lei complementar, revogou-se o art. 1º, da Lei nº 8.009/1990. Para os empregados domésticos, o bem de família e das respectivas contribuições previdenciárias conforme estabelecida o art. 3º, poderia ser arguida em razão dos créditos de trabalhadores da própria residência bem de família, o que o torna impenhorável. Contudo, a impenhorabilidade não acordo com o art. 1º da Lei nº 8.009/1990, o devedor não pode ser privado de seu A Lei Complementar nº 150/15 também trouxe efeitos na área processual. De

c) Processo do Trabalho

Art. 45. As matérias tratadas nesta Lei Complementar que não sejam reservadas constitucionalmente a lei complementar poderão ser objeto de alteração por lei ordinária.

Assim, o art. 45 da Nova Lei dos Domésticos estabelece que as matérias que não forem reservadas para Lei Complementar poderão ser disciplinadas por lei ordinária. De acordo com o texto da lei:

Art. 46. Parágrafo único. A lei complementar de que trata o inciso III, d, também poderá instituir um regime único de arrecadação dos impostos e contribuições da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, observado que:

- I - será opcional para o contribuinte;
- II - poderão ser estabelecidas condições de enquadramento diferenciadas por Estado;
- III - o recolhimento será unificado e centralizado e a distribuição da parcela de recursos pertencentes aos respectivos entes federados será imediata, vedada qualquer retenção ou condicionamento;
- IV - a arrecadação, a fiscalização e a cobrança poderão ser compartilhadas pelos entes federados, adotado cadastro nacional único de contribuintes.

Além disso, para a instituição do Regime do Simples Doméstico, o art. 146, parágrafo único, da CF/88 exige o emprego desse diploma legislativo:

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

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

do registro da jornada de trabalho de todos os empregados domésticos, conforme dispõe o art. 12 da LC nº 150/2015. Caso o empregador não o apresente, haverá presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho alegada pelo empregado doméstico. Para os demais empregadores, a necessidade de apresentação do registro da jornada somente é devida para as empresas com mais de 10 empregados (art. 74, § 2º, CLT). Além disso, caso os cartões de ponto demonstrem horário de entrada e saída uniformes, haverá inversão do ônus da prova, que passará a ser do empregador doméstico:

Súmula nº 338 do TST:

I – É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

II – A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário.

III – Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.

(d) Aspectos previdenciários

De acordo com o art. 7º, parágrafo único, da CF/88, o empregado doméstico tem garantida sua integração à previdência, o que já era previsto mesmo antes da promulgação da EC nº 72/2013. De acordo com o art. 20 da lei complementar, o empregado doméstico é segurado obrigatório da Previdência Social e está sujeito ao regime previsto pela Lei nº 8.213/1991, atendendo às características próprias do doméstico.

Nesse sentido, é obrigação do empregador doméstico o recolhimento do percentual de 8% a 11% de contribuição previdenciária a cargo do segurado empregado doméstico. Uma novidade trazida pela nova lei consiste na obrigação de depositar 0,8% da remuneração do empregado a título de contribuição social para o financiamento do seguro contra **acidentes do trabalho**.

Ademais, cumpre ressaltar que o conceito de acidente do trabalho previsto no art. 19 da Lei nº 8.213/1991 foi alterado para prever o acidente que ocorre no exercício do trabalho a empregador doméstico, o que inclui o empregado doméstico nas hipóteses de recebimento de auxílio-doença acidental. Por fim, destaca-se a inclusão do empregado entre os segurados que terão direito ao recebimento do **salário-família**, em atendimento à ampliação de direitos assegurados a esses empregados promovida pela EC nº 72/2013.

c) Aspectos tributários

Em atendimento à exigência constitucional de simplificação das obrigações tributárias decorrentes da relação de trabalho doméstico, a Nova Lei do Doméstico estabeleceu a criação do Simples Doméstico, disciplinado pela Portaria Interministerial MPS/MF nº 822/2015, Resolução do Conselho Curador do FCT5 nº 780/2015 e Circular Caixa nº 694/2015⁵⁵. Art. 7º, **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, XXV, 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. (grifos acrescentados)

Art. 31. É instituído o regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico (Simples Doméstico), que deverá ser regulamentado no prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar da data de entrada em vigor desta Lei.

Contudo, o art. 34 da nova lei complementar já estabelece as alíquotas das contribuições que o empregador doméstico é obrigado a recolher. Portanto, em que pese a ausência de regulamentação do simples doméstico, o empregador doméstico já é obrigado ao recolhimento das alíquotas mencionadas:

Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

I – 8% (oito por cento) a 11% (onze por cento) de contribuição previdenciária, a cargo do segurado empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

II – 8% (oito por cento) de contribuição patronal previdenciária para a seguridade social, a cargo do empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

III – 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes do trabalho;

IV – 8% (oito por cento) de recolhimento para o FCT5;

V – 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento), na forma do art. 22 desta Lei; e

VI – imposto sobre a renda retido na fonte de que trata o inciso I do art. 7º da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1988, se incidente.

Como forma de tentar deixar os estudos, dessa nova matéria, mais claro e didático segue abaixo um quadrinho de memorização:

55. Disponível em: <<http://www.caixa.gov.br/empresas/fcts-empresas/fcts-para-Empregador-Domestico/Paginas/default.aspx>>. Acesso em 26 jul. 2017.

| ▶ EMPREGADO DOMÉSTICO (LC Nº 150/2015) | | ▶ DEMAIS EMPREGADOS (CLT) | | | |
|---|---|---|--|--|---|
| Requisitos para configuração da relação de emprego <ul style="list-style-type: none">- Pessoalidade- Subordinação- Continuidade (mais de 2 vezes por semana)- Onerosidade- Prestação de serviço para pessoa ou família- Serviços prestados em âmbito residencial- Finalidade não lucrativa | Idade mínima para contratação <ul style="list-style-type: none">- 18 anos (art. 1º, parágrafo único) <p>Exceto: aprendizes (maiores de 14 anos)</p> <ul style="list-style-type: none">- A partir de 16 anos (art. 7º, XXXIII, CF/88 e art. 403, CLT) | Hipóteses de contratação por prazo determinado <ul style="list-style-type: none">1) Contrato de experiência (art. 4º, I)2) Atendimento de necessidades familiares de natureza transitória (art. 4º, II);3) Substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido (art. 4º, II). | Cláusula asseguratória de direito recíproco <ul style="list-style-type: none">- Não há previsão de pagamento de aviso-prévio no contrato por prazo determinado (art. 9º). | Controle de jornada <ul style="list-style-type: none">- Obrigatório o controle para todos empregados domésticos (art. 12) | Compensação de jornada <ul style="list-style-type: none">- Acordo escrito entre as partes. (art. 2º, § 4º)- Primeiras 40 horas devem ser remuneradas como extras, salvo compensação em outro dia da semana. (art. 2º, § 5º, I e III)- Horas excedentes às primeiras 40 horas extras devem ser compensadas no prazo máximo de 1 ano. (art. 2º, § 5º, II). |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| Compensação de horas <ul style="list-style-type: none">- Banco de horas: compensação no prazo máximo de 6 meses, por acordo individual escrito. Para banco de horas anual, exige-se negociação coletiva. | Compensação de horas <ul style="list-style-type: none">- Compensação das horas trabalhadas no período de um mês (art. 59, § 6º). | Acordo tácito ou escrito (Reforma Trabalhista). | Acordo escrito entre as partes. | Empresas com mais de 10 empregados (art. 74, § 2º) | Acordo escrito entre as partes. |
| | | | | | |

| ▶ EMPREGADO DOMÉSTICO (LC Nº 150/2015) | | ▶ DEMAIS EMPREGADOS (CLT) | |
|--|--|---|--|
| Jornada de Trabalho 12x36 | | Trabalho em regime de tempo parcial (máximo de 25 horas semanais) | |
| <ul style="list-style-type: none">- Suficiente a realização de acordo escrito entre as partes (art. 10, "caput")- Necessidade de se respeitar ou de indenizar os intervalos para repouso e alimentação- Descanso de 36 horas compensa o trabalho no DSR e nos feriados. Não há pagamento em dobro. | | <ul style="list-style-type: none">- Duas modalidades diferentes de contratação (art. 58-A, CLT - Reforma Trabalhista):<ul style="list-style-type: none">a) Até 30 horas semanais, com impossibilidade de prestação de horas extrasb) Até 26 horas semanais, com a possibilidade de prestação de até 6 horas extras. | |
| <ul style="list-style-type: none">- Admitido mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo (Reforma Trabalhista).- Necessidade de respeitar ou indenizar os intervalos para repouso e alimentação (Reforma Trabalhista).- Descanso de 36 horas compensa o trabalho no DSR e nos feriados. Não há pagamento em dobro (Reforma Trabalhista). | | <ul style="list-style-type: none">- possibilidade de redução do intervalo intrajornada para trinta minutos, mediante acordo coletivo ou convenção coletiva (art. 611-A, III - Reforma Trabalhista)- 2 outras hipóteses de redução do intervalo para almoço:<ul style="list-style-type: none">1) Motoristas do setor de transporte coletivo de passageiros: art. 71, § 5º, CLT.2) Autorização do Ministério do Trabalho: art. 71, § 3º, CLT.- Nesse caso, deve-se atender a três requisitos:<ul style="list-style-type: none">a) estabelecimento atenda às exigências dos refeitórios.b) empregador não exija horas extras.c) autorização do Ministério do Trabalho (Superintendência Regional do Trabalho).- pre-assignação do período de repouso é obrigatória para empresas com mais de 10 empregados (art. 74, § 2º, CLT). | |

56. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista.

| ▶ EMPREGADO DOMÉSTICO (LC Nº 150/2015) | | ▶ DEMAIS EMPREGADOS (CLT) | |
|--|--|--|--|
| <p>Fracionamento das férias</p> <ul style="list-style-type: none">- Fracionamento a critério do empregador por período não inferior a 14 dias. Não se exige a excepcionalidade. (art. 17, § 2º) | | <p>Fracionamento das férias</p> <ul style="list-style-type: none">- Um dos períodos não deverá ser inferior a 14 dias e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias cada um (Art. 134, § 1º - Reforma Trabalhista).- Pagamento em dobro se não houver fundamentação que justifique o fracionamento (informativo nº 11 do TST). | |
| <p>Abono pecuniário de férias</p> <ul style="list-style-type: none">- Deve ser requerido até 30 dias do término do período aquisitivo de férias (art. 17, § 3º) | | <p>de férias</p> <ul style="list-style-type: none">- Não é possível o pagamento em dinheiro. É necessária a aquisição dos vales-transportes (art. 4º da Lei nº 7.418/1985) | |
| <p>Vale-transporte</p> <ul style="list-style-type: none">- Permite o pagamento dos vales em dinheiro ao empregado mediante recibo (art. 19, parágrafo único) | | <p>Indenização compensatória da perda do emprego</p> <ul style="list-style-type: none">- Obrigação do empregador doméstico de depositar mensalmente a quantia de 3,2% da remuneração devida ao empregado na conta vinculada do empregado doméstico em variação distinta dos depósitos do FGTS. (art. 22)- Multa de 40% sobre os depósitos de FGTS não é devida ao doméstico. | |
| <p>Seguro-desemprego</p> <ul style="list-style-type: none">- Tem direito ao recebimento do seguro-desemprego no valor de 1 salário mínimo pelo período máximo de 3 meses, de forma contínua ou alternada a cada período aquisitivo de 16 meses (art. 26 da LC nº 150/2015 e art. 6º, Resolução CODEFAT nº 754/2015) | | <p>Seguro-desemprego</p> <ul style="list-style-type: none">- A quantidade de parcelas a ser concedida ao segurado é variável de acordo com o número de solicitações do benefício e a quantidade de meses trabalhados.1) Se for a 1ª solicitação do benefício: a) o empregado tem direito a 4 parcelas caso tenha trabalhado, no mínimo 12 e, no máximo, 24 meses; | |

| <p>► EMPREGADO DOMÉSTICO (LC Nº 150/2015)</p> | | <p>► DEMAIS EMPREGADOS (CLT)</p> | |
|---|--|---|--|
| <p>seguro- desemprego</p> | | <p>b) o empregado tem direito a 5 parcelas caso tenha trabalhado, no mínimo, 24 meses.</p> <p>2) Se for a 2ª solicitação do benefício:</p> <p>a) o empregado tem direito a 3 parcelas caso tenha trabalhado, no mínimo, 9 meses e no máximo 11 meses;</p> <p>b) o empregado tem direito a 4 parcelas caso tenha trabalhado, no mínimo, 12 meses e no máximo 23 meses;</p> <p>c) o empregado tem direito a 5 parcelas caso tenha trabalhado, no mínimo, 24 meses;</p> <p>3) A partir da 3ª solicitação do benefício:</p> <p>a) o empregado tem direito a 3 parcelas caso tenha trabalhado, no mínimo, 6 meses e, no máximo, 11 meses;</p> <p>b) o empregado tem direito a 4 parcelas caso tenha trabalhado, no mínimo, 12 e no máximo 23 meses;</p> <p>c) o empregado tem direito a 5 parcelas caso tenha trabalhado, no mínimo, 24 meses;</p> <p>- Valor pago:</p> <p>1) Salário de até R\$ 1.450,23: multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%).</p> <p>2) Salário de R\$ 1.450,23 até 2.417,29: o que exceder a 1.450,23 multiplica-se por 0,5 (50%) e soma-se a 1.160,18.</p> <p>3) Salário acima de R\$ 2.417,29: o valor da parcela será de R\$ 1.643,72.</p> | |

57. O trabalho do menor e da mulher é estudado, em regra, no capítulo destinado às normas de proteção ao trabalhador. Entretanto, para fins didáticos, esses contratos de trabalho serão abordados no capítulo destinado às relações de emprego especiais.

A Reforma Trabalhista não impactou as normas de proteção do trabalho do adolescente, contidas na CLT e nem poderia ter sido diferente, haja vista a necessidade de sua tutela, que vem estampada, inclusive, no art. 227 da Constituição Federal:

Art. 227 da CF/88. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à

▶ Arts. 402 a 441 (Capítulo IV), CLT

▶ Art. 227, CF/88

▶ Art. 7º, XXIII, CF/88

3.3. Proteção do trabalho do Adolescente⁵⁷

| ▶ EMPREGADO DOMÉSTICO (LG Nº 150/2015) | | ▶ DEMAIS EMPREGADOS (CLT) | |
|---|--|--|--|
| <p>Dispensa por justa causa (falta grave do empregado)</p> <p>- Nova hipótese de dispensa por justa causa que não é aplicada aos demais empregados diante da relação de estrita confiança do trabalho doméstico;</p> <p>1) submissão a maus-tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado (art. 27, I)</p> <p>- As hipóteses que dizem respeito ao resguardo da atividade econômica do empregador previstas na CLT não são reproduzidas na lei dos domésticos em razão da ausência de finalidade lucrativa inerente a essa relação de emprego.</p> | | <p>Rescisão indireta (falta grave do empregador)</p> <p>- Nova hipótese de rescisão indireta que não é aplicada aos demais empregados:</p> <p>1) o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres (Lei Maria da Penha)</p> | |
| <p>Dispensa por justa causa (falta grave do empregado)</p> <p>- Nova hipótese de dispensa por justa causa que não é aplicada aos demais empregados diante da relação de estrita confiança do trabalho doméstico;</p> <p>1) submissão a maus-tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado (art. 27, I)</p> <p>- As hipóteses que dizem respeito ao resguardo da atividade econômica do empregador previstas na CLT não são reproduzidas na lei dos domésticos em razão da ausência de finalidade lucrativa inerente a essa relação de emprego.</p> | | <p>Rescisão indireta (falta grave do empregador)</p> <p>- Nova hipótese de rescisão indireta que não é aplicada aos demais empregados:</p> <p>1) o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres (Lei Maria da Penha)</p> | |

profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (grifo nosso)

Assim, vigora no país a “Doutrina de Proteção Integral e da Prioridade Absoluta”, que consiste em prestigiar a prioridade da criança e do adolescente, a garantir seus direitos, com a destinação de recursos para a produção do bem comum desses sujeitos, a fim de que o orçamento prestigie e proteja os direitos assegurados pela lei⁵⁸.

Além disso, as normas de proteção legal de crianças e adolescentes não podem ser objeto de convenção e acordo coletivo de trabalho, conforme dispõe o art. 611-B, XIV, da CLT, acrescentado pela Reforma Trabalhista:

Art. 611-B, CLT. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

Portanto, as normas de proteção do trabalho do adolescente prevista na CLT e nas legislações esparsas deverão sempre ser respeitadas pelo empregador, não sendo passíveis de flexibilização.

A Constituição Federal e a CLT possuem normas protetivas ao empregado adolescente em razão da sua condição peculiar de desenvolvimento. Essas normas têm a finalidade de lhe proporcionar o pleno desenvolvimento físico, mental e social. O trabalho, no Brasil, é permitido a partir dos 16 anos de idade. Para o empregado doméstico, a recém-publicada Lei Complementar nº 150/2015 determinou a idade mínima de 18 anos:

Art. 1º, Parágrafo único: É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção no 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto no 6.481, de 12 de junho de 2008.

Nessa idade, 16 anos, ainda há restrições, pois o adolescente não poderá prestar serviços em atividades noturnas, insalubres e perigosas. Para essas atividades em que há agressão à saúde, somente a partir dos 18 anos. Além disso, a partir dos 14 anos, poderá prestar serviços apenas como aprendiz. De acordo com o texto constitucional:

58. MARQUES, Geny Helena Barroso; JOSVIÁK, Mariane; BESSA, Sueli Teixeira. Aprendizagem e qualificação profissional de adolescentes em cumprimento de medidas socioeducativas em meio aberto e fechado. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda et al (Ed.). Revista do Ministério Público do Trabalho. Brasília: Procuradoria Geral do Trabalho, 2014, p. 262.

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

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; (grifo acrescido)

XXXIII – 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.

Essa proteção, no tocante às atividades prejudiciais à saúde, ocorre em razão do estágio de desenvolvimento. Assim sendo, mesmo que o adolescente seja emancipado pelo casamento, por exemplo, persiste a proibição de prestar serviços em atividades insalubres, perigosas e em horário noturno. Destaca-se que o Brasil ratificou a Convenção nº 182 da OIT, que visa à eliminação das piores formas de trabalho infantil em caráter de urgência. Nesse sentido, o Decreto nº 6.481/2008 estabelece a lista das piores formas de Trabalho Infantil (Lista TIP), que contém a classificação das atividades, locais e trabalhos prejudiciais à saúde, à segurança e à moral dos adolescentes. Nesse sentido, o art. 4º de referido Decreto estabelece os parâmetros da Convenção para as piores formas de trabalho infantil:

Art. 4º, Decreto nº 6.481/2008: Para fins de aplicação das alíneas “a”, “b” e “c” do artigo 3º da Convenção nº 182, da OIT, integram as piores formas de trabalho infantil:

I – todas as formas de escravidão ou práticas análogas, tais como venda ou tráfico, cativeiro ou sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou obrigatório;

II – a utilização, demanda, oferta, tráfico ou aliciamento para fins de exploração sexual comercial, produção de pornografia ou atuações pornográficas;

III – a utilização, recrutamento e oferta de adolescente para outras atividades ilícitas, particularmente para a produção e tráfico de drogas; e

IV – o recrutamento forçado ou compulsório de adolescente para ser utilizado em conflitos armados.

Destaca-se que algumas profissões apresentaram restrição de idade em razão das condições exigidas para o trabalho. Note-se que essas limitações são sempre para ampliar a idade mínima permitida e nunca permitindo trabalho com idade inferior à prevista pela Constituição Federal. Nesse sentido, a idade mínima para o empregado doméstico é de 18 anos (art. 1º, parágrafo único, LC nº 150/2015 e),

59. Há jurisprudência do TST no mesmo sentido: Orientação Jurisprudencial nº 26 da SDC: “Salário normativo. Menor empregado. Art. 7º, XXX, da CF/88. Violação. Os empregados menores não podem ser discriminados em cláusula que fixa salário mínimo profissional para a categoria”;

60. NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. Autorizações para trabalho infantil-juvenil: da competência da Justiça do Trabalho. In: BARBOSA, Amanda; BUGALHO, Andréia Chiquini; SANTOS, Luiza de Oliveira Garcia Miness dos (Org.). Atualidades e tendências do Direito e Processo do Trabalho. São Paulo: Ltr, 2017. p. 69-79.
61. Nesse caso, as horas extras trabalhadas não terão adicional de 50%, uma vez que o adolescente irá compensá-las com descanso em outro dia. Na compensação há redistribuição das horas trabalhadas, ou seja, embora ocorra a prestação de serviços além das 8 horas diárias, haverá descanso em outro dia.

A jornada de trabalho do adolescente possui a mesma duração que a do trabalhador adulto, ou seja, limitada a 8 horas diárias e 44 horas semanais. A diferença consiste na proibição ao adolescente de prestar horas extras. Há, entretanto, duas exceções, em que é permitido o trabalho em regime extraordinário:

a) **Compensação de jornada**, ou seja, trabalha-se mais alguns dias, máximo de duas horas extras diárias⁶¹, para descansar em outros. Note-se que a compensação deve estar prevista em convenção ou acordo coletivo e, ainda, não poderá ultrapassar o limite máximo de 44 horas semanais. Dessa

3.3.1. **Jornada de trabalho do adolescente**

- II – na hipótese de aceitação de parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional legalmente habilitado em segurança e saúde no trabalho, que ateste a não exposição a riscos que possam comprometer a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes, depositado na unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego da circunscrição onde ocorrerem as referidas atividades.
- I – na hipótese de ser o emprego ou trabalho, a partir da idade de dezesseis anos, autorizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas, desde que fiquem plenamente garantidas a saúde, a segurança e a moral dos adolescentes;
- § 1º A proibição prevista no caput poderá ser elidida:

Art. 2º do Decreto nº 6.481/2009: Fica proibido o trabalho do menor de dezito anos nas atividades descritas na lista T1P, salvo nas hipóteses previstas neste decreto.

0 Decreto nº 6.481/2009 estabelece, ainda, que a proibição para o exercício de atividades pelos menores de 18 anos pode ser elidida por autorização do Ministério do Trabalho, após efetuada consulta às organizações de empregadores e trabalhadores, desde que garantidas as condições de segurança e saúde do indivíduo. Note que a idade mínima permitida, nesse caso, é de 16 anos⁶². Nesse sentido:

a atividade de Mãe Social (art. 9º, “a”, Lei nº 7.644/1987).

21 anos para a profissão de vigilante (art. 16, II, Lei nº 7.102/1983) e 25 anos para

forma, não cabe o acordo individual, previsto na Súmula nº 85 do TST, e a compensação não poderá ser anual⁶².

Mesmo com o advento das alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, a compensação de jornada ainda não será possível por acordo individual, tendo em vista que o art. 413, I, da CLT é norma específica e exige a celebração de negociação coletiva. Trata-se de norma protetiva que deve ser respeitada pelo empregador. Além disso, pensamos que não poderá haver compensação no período de seis meses, nos termos do art. 59, § 5º da CLT. No mesmo sentido, entendemos pela impossibilidade de acordo individual, seja ele tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. Ou seja, não se aplicam as disposições da Reforma Trabalhista contidas no art. 59, §§ 5º e 6º, CLT ao trabalhador menor.

b) Força maior, isto é, acontecimento extraordinário, alheio à vontade do empregador, como enchentes, incêndio etc. Nesse caso, o adolescente poderá prestar horas extras, acrescidas de adicional de, no mínimo, 50% sobre a hora normal, limitadas à totalidade de 12 horas (8 horas da jornada normal, acrescidas de 4 horas extras). O trabalho do adolescente deve ser imprescindível ao funcionamento da empresa.

Importante ressaltar que o art. 384 da CLT, que previa o intervalo para descanso, com duração de 15 minutos entre a jornada normal e as horas extraordinárias foi revogado pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), de forma que não mais deva ser gozado pelo empregado menor.

Ainda no tocante aos intervalos, a fiscalização trabalhista poderá proibir que o empregado adolescente goze dos períodos de repouso nos locais de trabalho, conforme previsto no art. 409 da CLT. De acordo com Sérgio Pinto Martins⁶³:

A proteção em tela visa também que não haja nenhum prejuízo à formação moral do menor, pois pode haver brincadeiras no local de trabalho que viessem a causar prejuízo à sua formação.

Finalmente, se o adolescente prestar serviços a mais de uma empresa, ou seja, contratos de trabalho simultâneos, as horas de trabalho em cada uma delas serão somadas, conforme previsto no art. 414 da CLT. Exemplo: empregado adolescente, 17 anos de idade, trabalha quatro horas diárias em um supermercado. Foi contratado para trabalhar em uma papelaria, à tarde. Poderá cumular os contratos, desde

62. "Não há permissão para o uso de banco de horas, assim entendido o sistema de compensação de jornada ao longo de um ano; faz todo sentido que a compensação anual, inserida para os adultos no art. 59 da CLT, fique afastada dos adolescentes diante do comprometimento inevitável com o rendimento escolar" SILVA, Homero Batista Mateus. *Curso de Direito do Trabalho Aplicado*, v. 3: *Segurança e Medicina do Trabalho*. *Trabalho da mulher e do menor*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 230.

63. MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 344.

que tenha jornada, na papelaria, de até quatro horas diárias, pois não poderá ultrapassar as oito horas, somados os horários.

3.3.2. Prestação de serviços em locais prejudiciais à moralidade do adolescente

O trabalho é proibido aos menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir de 14 anos:

Art. 7º, XXXIII da CF/88: 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.

Dentre os locais e atividades em que é vedado o trabalho do adolescente, em razão de serem considerados prejudiciais à moralidade, destacam-se os expressos no art. 405 da CLT e na Lista de Piores Formas de Trabalho Infantil (TIP), contida no Decreto nº 6.481/2008:

- a) teatro de revista, cinemas, boates, cassinos, cabarês, dancings e estabelecimentos análogos;
- b) empresas circenses, em funções de acrobata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes;
- c) 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) venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

- e) com exposição a abusos físicos, psicológicos ou sexuais.

Assim, inobstante a existência de quem defenda a ideia de que o ordenamento brasileiro admite ampla possibilidade de autorização para que os menores exerçam qualquer tipo de atividade, antes da idade mínima, entendemos que este posicionamento se esbarra na disposição contida na Convenção nº 138, art. 8º da OIT, a qual foi ratificada pelo Brasil⁶⁴:

Art. 8º da Convenção nº 138 da OIT:

1. A autoridade competente, após consulta com as organizações de empregadores de trabalhadores concernentes, se as houver, poderá, mediante licenças concedidas em casos individuais, permitir exceções para a proibição de emprego ou trabalho provida no Artigo 2º desta

64. NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. Autorizações para trabalho infanto-juvenil: da competência da Justiça do Trabalho. In: BARBOSA, Amanda; BUGALHO, Andréia Chiquini; SANTOS, Luiza de Oliveira Garcia Minessa dos (Org.). *Atualidades e tendências do Direito e Processo do Trabalho*. São Paulo: LIT, 2017. p. 69-79. p. 75.

Convenção, para finalidades como a participação em representações artísticas.

2. Licenças dessa natureza limitarão o número de horas de duração do emprego ou trabalho e estabelecerão as condições em que é permitido.

Apenas seria possível a autorização para o trabalho aos menores de 14 anos, em atividades artísticas, desde que a representação tenha fim educativo e desde que não advenha nenhum prejuízo à sua formação moral, contrariando, em parte, o exposto no art. 406 da CLT que prevê a possibilidade de autorização para o trabalho em "bates, dançings e estabelecimentos análogos". Apesar do art. 406 da CLT, em comentário, elencar como elemento de análise a ser levado em conta pelo juiz, quando da autorização do trabalho do menor, que "a ocupação do menor seja indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos", pensamos que isso não é possível, haja vista o disposto no art. 227 da CF/88 e pelo "Doutrina de Proteção Integral e da Prioridade Absoluta" já citados. Além disso, entendemos que a previsão contida no art. 405 da CLT, no sentido de que seria possível a autorização judicial para o trabalho realizado em ruas, praças e demais logradouros públicos, não foi recepcionada pela Constituição Federal/1988, o que é corroborado pelo Decreto nº 6.481/2009, que inseriu tais atividades na lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP)⁶⁵.

Ainda no tocante ao ambiente de trabalho, a empresa está obrigada a adotar todas as facilidades para mudança de função do adolescente, uma vez constatada que a atividade desempenhada é prejudicial à saúde, ao seu desenvolvimento físico e à sua moralidade. Quando a empresa não tomar as medidas cabíveis para que o adolescente mude de função, será configurada rescisão indireta⁶⁶.

Valde destacar ainda que é comum o trabalho artístico de adolescentes em programas de televisão e teatro. No entanto, esse trabalho somente pode ser autorizado judicialmente caso constatado que não haverá nenhum prejuízo ao adolescente. Assim, em respeito ao direito fundamental de liberdade de expressão previsto no art. 5º, IX, CF/88, permite-se o trabalho daqueles que ainda não atingiram a idade mínima quando comprovada a realização de uma atividade essencialmente artística e não um emprego propriamente dito⁶⁷.

65. NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. Autorizações para trabalho infantil-juvenil: da competência da Justiça do Trabalho. In: BARBOSA, Amanda; BUGALHO, Andréia Chiquini; SANTOS, Luiza de Oliveira Garcia Minessa dos (Org.). Atualidades e tendências do Direito e Processo do Trabalho. São Paulo: Ltr, 2017. p. 69-79. p. 76.
66. Rescisão indireta: término do contrato ocorreu por culpa do empregador, art. 483 da CLT. Nesse caso, o trabalhador receberá todas as verbas rescisórias, como se tivesse ocorrido dispensa sem justa causa. Sobre a rescisão indireta, consulte o capítulo VII.
67. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. Forense: Rio de Janeiro, 2013. p. 1.062.

A Anamatra (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho) ingressou em agosto de 2015 com a ADPF nº 361 para que fosse reconhecida a competência da Justiça do Trabalho para conceder autorização para o trabalho do menor. Até a publicação dessa obra, não houve decisão sobre a questão. Contudo, ressalta-se que, em outra ação (ADI nº 5.326/DF), o Ministro Marco Aurélio Mello, em medida liminar, suspendeu a eficácia de recomendações que previam a competência da Justiça do Trabalho para autorização do trabalho do menor em atividades artísticas. No entanto, também não houve julgamento pelo plenário do STF.

Note-se que a discussão recai sobre a competência para autorização do trabalho infantil, havendo entendimento de que, em razão do art. 146 e 149 do ECA, esta competência seria do juiz da infância e da juventude. Este posicionamento, entretanto, não merece prevalecer, pois a “previsão do ECA trata de outro tipo de atividade, diversa da “participação” artística profissional⁶⁸”. Por fim, apesar de não haver decisão da ADPF nº 361, em que se discute a competência para autorização do trabalho do menor, entendemos ser esta da Justiça do Trabalho, haja vista ser especializada quando em comparação com a Justiça Comum, já assobrerada de processos de outras áreas, que não a trabalhista. Nesse sentido, os apontamentos da magistrada Eliana dos Santos Alves Nogueira⁶⁹:

A capilaridade da Justiça do Trabalho no território nacional e, mais que isso, sua inserção dentro de cada comunidade, seus estreitos laços com o Ministério do Trabalho e Emprego e com o Ministério Público do Trabalho, proporcionam o desenvolvimento adequado do trabalho em rede e a efetiva atuação dentro do Sistema de Garantia de Direitos. Além disso, a previsibilidade dos efeitos danosos do trabalho precoce, analisados diuturnamente dentro das reclamações trabalhistas em curso, possibilitam ao juiz do trabalho uma visão mais objetiva e precisa dos malefícios do trabalho para crianças e adolescentes.

Apesar do acima exposto, ainda é comum encontramos menores trabalhando em desconformidade com a lei. Caso isso ocorra, estaremos diante da prestação de trabalho proibido, devendo ser pagas todas as verbas trabalhistas ao menor, além da imputação de multa ao empregador, prevista no art. 434 da CLT, no valor de 1 salário mínimo, aplicada quantas vezes forem os menores empregados em desacordo com a lei.

68. FELICIANO, Guilherme Guimarães; OLIVA, José Roberto Dantas; CAVALLACANTE, Sandra Regina. Trabalho Infantil Artístico: COMPREENSÃO POUCA, PROTEÇÃO NADA INTEGRAL. mar. 2017. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/trabalho-infantil-artistico-compreensao.pdf>>. Acesso em: 04 ago. 2017.p. 12.

69. NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. Autorizações para trabalho infantil-juvenil: da competência da Justiça do Trabalho. In: BARBOSA, Amanda; BUGALHO, Andréia Chiquini; SANTOS, Luiza de Oliveira Garcia Minessa dos (Org.). Atualidades e tendências do Direito e Processo do Trabalho. São Paulo: Ltr, 2017. p. 69-79. p. 78-79.

3.3.2.1. Dos direitos de profissionalização e à proteção do trabalho. Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/90 e alterações)⁷⁰⁻⁷¹

Esse item tem sido exigido nos últimos editais para Analista TRI.

De acordo com previsão expressa no ECA, é considerada criança a pessoa com até 12 anos incompletos e adolescente aquela entre 12 e 18 anos de idade.

Art. 2º do ECA: Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade.

Parágrafo único. Nos casos expressos em lei, aplica-se excepcionalmente este Estatuto às pessoas entre dezoito e vinte e um anos de idade.

Excepcionalmente, o ECA é aplicado a pessoas entre 18 e 21 anos de idade.

Os artigos indicados no Estatuto da Criança e do Adolescente sobre esse tópico são: artigos 60 ao artigo 69 – indicados no final desse capítulo.

O candidato ao ler esses artigos deve ficar atento:

a) a idade mínima do aprendiz é 14 anos. Não se admite aprendiz menor de 14 anos, conforme previsto na CF⁷²;

b) proibição do trabalho penoso a menores de 18 anos;

c) previsão do trabalho educativo em que as condições pedagógicas devem prevalecer sobre o aspecto produtivo.

3.3.2.2. Trabalho educativo

O trabalho educativo está previsto no art. 68 do Estatuto da Criança e do Adolescente:

Art. 68. Lei nº 8.069/1990. 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.

70. Indico o melhor livro de ECA para leitura complementar: *Estatuto da Criança e do Adolescente Comentado*.

Luciano Rossato, Paulo Léopore e Rogério Sanches, 4 ed. Editora RT.

71. Os artigos indicados no Estatuto da Criança e do Adolescente sobre esse tópico são: artigos 60 ao artigo 69 – indicados no final desse capítulo.

72. Importante destacar que o art. 60 do ECA, que estabelece a possibilidade de trabalho do adolescente

menor de 14 anos enquanto aprendiz, não foi recepcionado pela CF/88, após a promulgação da EC nº 20/1998, que estabeleceu a idade mínima de 14 anos para o trabalho na aprendizagem.

§ 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.

Dessa forma, o trabalho educativo consiste no desenvolvimento de atividades em que as exigências pedagógicas prevalecem sobre o aspecto produtivo, sendo que o recebimento de remuneração não modifica sua natureza e não gera vínculo empregatício⁷³.

Importante destacar que esse artigo 68 do ECA que prevê o trabalho educativo não foi regulamentado. Portanto, todas as definições, parâmetros de jornada, remuneração, formalidade e eventuais atividades desenvolvidas são delimitados pela doutrina. Portanto, essa ausência de parâmetros legais dificulta a sua adoção prática. Não se deve confundir o trabalho educativo com a aprendizagem⁷⁴, uma vez que, na aprendizagem, há formação de vínculo de emprego e o trabalho pode ser realizado em empresas.

Resalta-se que o trabalho educativo deve ser desenvolvido por meio de programa social sob responsabilidade de entidade governamental ou não-governamental sem finalidade lucrativa e deve ter como parâmetro o desenvolvimento pessoal e social do educando. Em resumo, 3 são as características que identificam o trabalho educativo⁷⁵:

- a) prevalência da educação;
- b) Ausência de vínculo empregatício;
- c) Previsão de remuneração pelo trabalho desenvolvido

Prevalece na doutrina o entendimento de que esse trabalho não pode ser relacionado em empresas propriamente ditas, uma vez que estaria sempre presente a prevalência do aspecto produtivo. Como exemplo de trabalho educativo, é possível mencionar o desenvolvimento de atividades em grupos de teatro, pintura, música, etc.⁷⁶

3.3.3. Do papel dos representantes legais do adolescente

Inicialmente, compete aos representantes legais do menor de 18 anos prestarem declarações para a retirada da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS. Além disso, para a assinatura do recibo de quitação das verbas rescisórias, há a necessidade de assistência dos representantes legais, sob pena de nulidade,

- 73. ROSSATO, Luciano Alves; LÉPORE, Paulo Eduardo; CUNHA, Rogério Sanches. *Estatuto da criança e do adolescente comentado artigo por artigo*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 237.
- 74. Para maiores informações a respeito da aprendizagem, veja o tópico 2 desse capítulo.
- 75. ROSSATO, Luciano Alves; LÉPORE, Paulo Eduardo. *Direitos trabalhistas das crianças, adolescentes e jovens*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011, p. 99.
- 76. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p. 1112.

conforme previsto no art. 439 da CLT. Contudo, lembre-se que é possível o pedido de **demissão** pelo adolescente sem a assistência dos pais.

É facultado, ainda, ao responsável legal do adolescente, pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço possa acarretar prejuízos de ordem física ou moral.

Por fim, é do responsável legal a legitimidade para pleitear a autorização para trabalho infantil artístico, nos termos do art. 18 do Código de Processo Civil¹⁷⁷.

3.3.4. Das férias

Assim como o empregado adulto, o adolescente terá direito às férias anuais remuneradas, acrescidas de 1/3 a mais da remuneração. A duração das férias irá variar, de acordo com as faltas injustificadas ocorridas durante o período aquisitivo. A diferença, entretanto, consiste:

- no direito de o trabalhador menor que esteja estudando fazer coincidir as férias no trabalho com o período das férias escolares.

Anteriormente à Reforma Trabalhista não era possível o fracionamento das férias pelo menor de 18 anos e pelo maior de 50 anos. Entretanto, o art. 134, § 2º da CLT, que trazia essa disposição, foi revogado, de modo que, atualmente, será possível o fracionamento de férias a todos os empregados, inclusive do adolescente. Ressalta-se, contudo, que não há nenhuma vedação à concessão de abono pecuniário de férias ao menor. Assim, é possível a conversão de 1/3 de suas férias em remuneração caso o pedido seja formalizado pelo adolescente.

3.3.5. Do salário

O art. 7º, inciso XXX, CF/88 proíbe que os menores de 18 anos tenham salários diferentes no exercício de funções idênticas se comparado com o salário de um empregado adulto. Nesse sentido:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Além disso, a própria jurisprudência do TST determina que não é possível a fixação de salário mínimo profissional diferenciado aos adolescentes:

Orientação Jurisprudencial nº 26 da SDC do TST: Os empregados menores não podem ser discriminados em cláusula que fixa salário mínimo profissional para a categoria.

77. Foi o que ocorreu no Processo nº TST-AIRR-2034-08.2013.5.02.0067 – 8ª Turma – Ministra Relatora: Dora Maria da Costa – Data de Julgamento: 17/02/2016.

As normas referentes ao meio ambiente de trabalho, da mulher previstas na CLT são aplicadas subsidiariamente aos menores de 18 anos. Entretanto, um dos dispositivos que tratava do tema foi revogado pela Reforma Trabalhista. Nesse

3.3-7. Meio Ambiente de Trabalho

| N | Insalubre | Perigoso | Trabalho do menor |
|---|-----------|----------|---|
| | | | |
| - | | | - Trabalho a partir dos 16 anos, exceto |
| - | | | - A partir dos 14 anos somente como aprendiz |
| - | | | - Proibido trabalhar em horas extras, exceto: |
| | | | a) compensação - máximo 2 horas extras diárias |
| | | | b) força maior - até 12 horas |
| - | | | - Trabalho em mais de uma empresa: 8 horas somadas |
| - | | | - Representante legal: assistência na quitação das verbas rescisórias |
| - | | | - Férias: direito de coincidir férias no trabalho com as férias escolares |

O que diferencia, entretanto, é o fato de que, contra o menor de 18 anos, não corre prazo prescricional, ou seja, há uma causa impeditiva de contagem do prazo. Exemplo: o término do contrato ocorreu quando o trabalhador completou 17 anos de idade. Não corre o prazo prescricional até que ele complete 18 anos. Ao completar essa idade, inicia-se o prazo de dois anos para ingressar com a ação na Justiça do Trabalho. Ressalta-se que não é vedado ao adolescente ingressar com a reclamação trabalhista antes de completar 18 anos. Se preferir a espera da maioridade, não correrá prazo contra esse trabalhador. Por outro lado, se quiser ingressar antes da maioridade, deverá ser assistido por seus representantes legais.

Prescrição é o lapso temporal que o trabalhador possui para exigir, na Justiça do Trabalho, um direito que lhe foi violado. O prazo prescricional para o adolescente é o mesmo dos demais trabalhadores, ou seja, dois anos para ingressar com a ação judicial (reclamação trabalhista), após a extinção do contrato de trabalho, podendo pleitear os últimos cinco anos, a contar do ingresso da ação.

3.3-6. Da prescrição

Dessa forma, o art. 11, parágrafo único, Lei nº 5.889/1973 (empregado rural), que garante ao menor de 16 anos salário mínimo fixado em valor correspondente à metade do salário mínimo de um empregado adulto, foi revogado com a promulgação da Constituição Federal de 1988. Portanto, é assegurado a todos os empregados menores de 18 anos, o mesmo salário recebido por um empregado adulto no exercício da mesma função.

sentido, o art. 384 da CLT, que estabelecia a necessidade de um descanso de 15 minutos entre o final da jornada e o início do período extraordinário, foi revogado:

Art. 384 (REVOCADO PELA REFORMA TRABALHISTA). Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

Art. 413, 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 Consolidação⁷⁸.

Assim, prevalece em vigor apenas o disposto no art. 390 e art. 405, § 5º da CLT:

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 vagões sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

Art. 405, § 5º: Aplica-se ao menor o disposto no art. 390 e seu parágrafo único.

3.4. Aprendiz

► Arts. 428 a 433, CLT

Em março/2017 foi promulgada a Lei nº 13.420/2017, que alterou a redação de diversos artigos da CLT sobre a aprendizagem. Ressalta-se que a Reforma Trabalhista não trouxe nenhuma modificação na disciplina das aprendizagem.

Inicialmente, é importante ressaltar que o aprendiz é empregado, logo estão presentes os requisitos essenciais da relação de emprego. A particularidade do contrato de aprendizagem consiste em permitir o trabalho a partir dos 14 anos. Para os maiores de 14 e menores de 16 anos, somente é permitido o trabalho na aprendizagem.

A idade permitida para o contrato de aprendizagem é do maior de 14 anos e do menor de 24 anos. Esse limite máximo, 24 anos, não se aplica aos aprendizes com deficiência.

A contratação de aprendizes deverá atender, prioritariamente, os adolescentes entre 14 e 18 anos. Atividades relacionadas à insalubridade, à periculosidade ou se incompatíveis com o desenvolvimento físico e moral dos adolescentes deverão ser ministradas para os jovens de 18 a 24 anos.

78. Entendemos que este artigo foi revogado tacitamente, pois os artigos nele referidos já foram revogados por leis anteriores à Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).

Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o **salário mínimo hora**. Entende-se por condição mais favorável aquela fixada no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo:

Art. 428, § 2º da CLT (redação dada pela Lei nº 13.420/2017): Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora.

Ademais, é assegurado ao aprendiz o direito ao vale-transporte⁷⁹.

3.4.1. Contrato de trabalho especial

O primeiro requisito do contrato de aprendizagem é que seja escrito, isto é, a CTPS deverá estar devidamente anotada, constando a aprendizagem.

Outro requisito indispensável é a matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não tenha concluído o ensino médio. Recentemente, a CLT foi alterada para admitir que nas localidades onde não houver oferta de ensino médio, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que já tenha concluído o ensino fundamental.

Por fim, o terceiro requisito é a inscrição do aprendiz em programa de aprendizagem, com formação técnico-profissional, como os cursos oferecidos pelo Senac, Senai, entidades sem fins lucrativos etc.

Os requisitos acima estão previstos no art. 428 da CLT:

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. (grifos acrescentados)

O descumprimento dos requisitos acima importará a nulidade do contrato de aprendizagem, nos termos do art. 9º da CLT, estabelecendo-se o vínculo empregatício diretamente com o empregador responsável pelo cumprimento da conta de aprendizagem, nos termos do art. 5º do Decreto nº 5.598/2005.

3.4.2. Prazo para o contrato de aprendizagem

O contrato de aprendizagem é por prazo determinado. Assim sendo, não poderá ser firmado por mais de dois anos, com o mesmo empregador. Se ultrapassado o limite de dois anos, o contrato será automaticamente convertido em prazo indeterminado.

⁷⁹ Previsto no art. 27 do Decreto nº 5.598/2005, que regulamenta a contratação de aprendizes.

Esse limite máximo de dois anos não se aplica ao aprendiz com deficiência. Por fim, destaca-se que, em outubro de 2014, o TST decidiu que a aprendiz gestante também tem assegurado seu direito à estabilidade provisória⁸⁰:

Recurso de revista. Estabilidade provisória. Gestante. Contrato por prazo determinado. Aprendiz. De acordo com o entendimento atual do TST, a estabilidade é garantida à gestante, mesmo quando sua admissão ocorreu por meio de contrato de experiência. Exegese da Súmula nº 244, III, desta Corte. Considerando que o contrato de aprendizagem é modalidade de contrato por prazo determinado, a ele também se aplica a estabilidade da gestante, nos termos do referido verbete sumular. Recurso de revista conhecido e provido. (RR – 911-64.2013.5.23.0107 – Relatora: Ministra Dora Maria da Costa – 8ª Turma – Data de Publicação: 31/10/2014)

3.4.3. FGTS

Os depósitos do FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – são suportados exclusivamente pelo empregador. A alíquota do aprendiz é de apenas 2% sobre a remuneração. O percentual dos demais empregados é de 8% sobre a remuneração.

3.4.4. Obrigatoriedade na contratação de aprendizes

Como forma de incentivar a inserção de novos profissionais no mercado de trabalho, a CLT prevê obrigatoriedade na contratação desses profissionais. As empresas estão obrigadas a contratar, no mínimo, 5% e, no máximo, 15% do quadro de trabalhadores, como aprendizes.

Essa obrigatoriedade não se aplica aos empregadores sem fins lucrativos, às microempresas e às empresas de pequeno porte.

3.4.5. Jornada de trabalho do aprendiz

A jornada de trabalho do aprendiz é reduzida, em regra, a 6 horas diárias. Excepcionalmente, poderá ser ampliada para 8 horas, se o aprendiz já tiver completado o ensino fundamental, e, ainda, se nessas horas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.

De qualquer forma, é vedada a prorrogação da jornada (horas extras) e a compensação de horas aos aprendizes.

Finalmente, quando o aprendiz, menor de 18 anos, for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um deles serão totalizadas.

80. Note-se que este direito não é extensível ao estágio, pois, nesse caso, não estamos diante de uma relação de emprego.

3.4.6. Vínculo empregatício do aprendiz

O vínculo empregatício do aprendiz poderá ocorrer:

- a) diretamente com a empresa para a qual ele presta serviços. Nesse caso, o estabelecimento assumirá a condição de empregador, devendo inscrever o aprendiz em programa de aprendizagem a ser ministrado pelos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem. Se não houver vagas suficientes nesses Serviços, é possível que o curso seja ministrado por:

- 1) Escolas Técnicas de Educação;
- 2) 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 e;

- 3) 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. Essas entidades foram incluídas recentemente (13/03/2017) pela Lei nº 13.420/2017.

- b) supletivamente, com as entidades sem fins lucrativos⁸¹, simultaneamente ao desenvolvimento do programa de aprendizagem. Essas entidades atuam como intermediadoras de mão de obra, ou seja, embora formalmente empregadoras, os aprendizes prestam serviços (experiência prática) nas empresas tomadoras de serviços. Nesse caso, haverá contrato entre entidade sem fins lucrativos e empresa tomadora de serviços de aprendizagem. Recentemente (13/03/2017), a Lei nº 13.420/2017 passou a prever que o contrato de aprendizagem também pode ser firmado, com as 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.

81. **Art. 15 do Decreto nº 5.598/2005:** A contratação do aprendiz deverá ser efetivada diretamente pelo

estabelecimento que se obrigue ao cumprimento da cota de aprendizagem ou, supletivamente, pelas entidades sem fins lucrativos mencionadas no inciso III do art. 8º deste Decreto. **Art. 8º do Decreto nº 5.598/2005:** Consideram-se entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica: I – os Serviços Nacionais de Aprendizagem, assim identificados: a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Senai; b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – Senac; c) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural – Senar; d) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte – Senat; e e) Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo – Sescoop; II – as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas; e III – as entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente.


3.4.7. Extinção do contrato de aprendizagem

A extinção poderá ocorrer normalmente, nos casos de término do prazo do contrato de dois anos, ou ainda se o aprendiz completar 24 anos conforme art. 428, caput e § 3º da CLT.

Ocorre, entretanto, a possibilidade de rescisão antecipada (art. 433, CLT), nos casos de:

- I. desempenho insuficiente ou inadequação 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 13.146/2015);
- II. falta disciplinar grave;
- III. ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo;
- IV. pedido do aprendiz.

Não se aplica ao contrato de aprendizagem as hipóteses de indenização previstas nos arts. 479 e 480 da CLT, ou seja, tanto o empregador quanto o aprendiz não estão obrigados a pagar indenização em razão do término antecipado do contrato.



Apêndice

- Idade permitida: a partir de 14 anos até 24 anos, exceto deficiente
- contrato escrito
- matrícula e frequência na escola
- inscrição em programa de aprendizagem
- Prazo do contrato: 2 anos, exceto deficiente
- FGTS: 2%
- Obrigatoriedade na contratação =
 - ← mínimo 5%
 - ← máximo 15%
- (Exceto: entidades sem fins lucrativos e pequenas e microempresas)
- Jornada: 6 horas, exceto se completou o ensino fundamental, 8 horas

3.5. Proteção do trabalho da Mulher

► Arts. 372 a 401 (Capítulo III), CLT

► Súmula nº 244 do TST

► OJ nº 30 da SDC

A igualdade de tratamento entre homens e mulheres é imposta pelo art. 5º, inciso I, da Constituição Federal. Há, entretanto, diferenças justificáveis que privilegiem o trabalho da mulher, sobretudo no tocante à proteção à maternidade e à condição física mais frágil das mulheres, se comparada à dos homens. Cumpre destacar que as normas do capítulo III da CLT que versam sobre a proteção do trabalho da mulher devem ser estendidas a todas as empregadas naquilo que forem compatíveis. Referidos dispositivos versam sobre normas protetivas ligadas à dignidade da mulher e, por isso, têm aplicação a todas elas.

Historicamente, o trabalho exercido pela mulher foi desprestigiado, com pagamento de salários menores e em condições mais precárias, além, ainda, da elevada jornada de trabalho, se comparado ao trabalho realizado pelos homens. Para conferir igualdade de tratamento, a Constituição Federal de 1988 trouxe diversas medidas tais como a isonomia salarial prevista no art. 7º, inciso XXX, CF/88 e a necessidade de proteção do mercado de trabalho da mulher por meio de incentivos específicos a serem criados por lei ordinária (art. 7º, inciso XX, CF/88). Contudo, este último dispositivo constitucional ainda não foi regulamentado.

Além disso, importante destacar que a redação anterior do parágrafo único do art. 372 da CLT determinava que as normas de proteção do trabalho da mulher não eram aplicadas na hipótese de trabalho prestado às pessoas da família da mulher, sob a direção do esposo, do pai, da mãe, do tutor ou do filho.

Esse dispositivo era discriminatório e remetia à submissão da mulher aos membros de sua família, não tendo assegurados direitos básicos de proteção ao trabalho por prestar serviços à família. Esse artigo não foi recepcionado pela CF/88. Em adequação ao texto constitucional, a Reforma Trabalhista revogou o parágrafo único do art. 372 da CLT.

3.5.1. Proteção à maternidade⁸²

Os direitos que asseguram a maternidade tranquila não são voltados apenas para as gestantes, mas para toda a sociedade. Diante disso, a conduta da empresa em não admitir mulheres casadas ou gestantes configura ato discriminatório. Aliás, as normas que tratam da proteção à gestante não comportam transação, ou seja, o sindicato dos trabalhadores não poderá firmar acordo ou convenção coletiva para restringir direitos da empregada.

Durante a gravidez é garantida a empregada gestante a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. É assegurada, também, a transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, tendo garantida a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho. E, ainda, mediante atestado médico, a mulher grávida ou lactante é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que seja prejudicial à saúde.

No caso de aborto não criminoso, devidamente comprovado por exame médico oficial, a mulher terá direito a um repouso remunerado de duas semanas, ficando assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Ademais, a Lei nº 13.257/2016, que dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância, estabeleceu duas novas hipóteses de interrupção do contrato

82. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre trabalho da mulher em locais insalubres.

de trabalho⁸ para permitir o acompanhamento da gestante em consultas médicas e exames complementares, bem como para as consultas médicas de filhos até os 6 anos de idade. Nesse sentido, seguem os prazos conferidos pela legislação:

- a) 2 dias durante o período de gravidez da esposa ou companheira gestante para acompanhamento do cônjuge ou companheiro a consultas médicas e exames complementares (art. 473, X, CLT)
- b) 1 dia por ano – para acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica e é válido tanto para o empregado como para a empregada (art. 473, XI, CLT). Lembra-se de que o empregado ou a empregada tem direito a 1 dia por ano para cada filho que tiver.

Ressalta-se que a norma coletiva da categoria é um forte instrumento de regulamentação que pode prever outros afastamentos para as empregadas além das garantias já previstas na legislação. Por exemplo, nada obsta que o acordo ou convenção coletiva preveja que a mulher afaste 1 vez por mês para levar seu filho ao médico, para acompanhamento a exames ou consultas durante a gestação etc.

Por fim, ressalta-se que, recentemente (25/11/2016), foi promulgada a Lei nº 13.363/2016, que estipula direitos e garantias para a advogada gestante, lactante, adotante ou que der à luz e para o advogado que se tornar pai. De acordo com a nova legislação, são assegurados os seguintes direitos às advogadas:

| Gestante | Adotante | Lactante | Advogada que der à luz |
|---|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Entrada em tribunais sem ser submetida a detectores de metais e aparelhos de raios X - Reserva de vagas em garagens do fórum - Preferência na ordem das sustentações orais e das audiências | <ul style="list-style-type: none"> - Acesso a creche ou local adequado ao atendimento das necessidades do bebê - Preferência na ordem das sustentações orais e das audiências - suspensão de prazos processuais quando for a única patrona da causa, desde que haja notificação por escrito ao cliente. Obs.: Os prazos são suspensos por 30 dias a contar da adoção. A suspensão também é aplicada ao pai pelo prazo de 8 dias. | <ul style="list-style-type: none"> - Acesso a creche ou local adequado ao atendimento das necessidades do bebê - Preferência na ordem das sustentações orais e das audiências - suspensão de prazos processuais quando for a única patrona da causa, desde que haja notificação por escrito ao cliente. Obs.: Os prazos são suspensos por 30 dias a contar do parto. A suspensão também é aplicada ao pai pelo prazo de 8 dias. | <ul style="list-style-type: none"> - Acesso a creche ou local adequado ao atendimento das necessidades do bebê - Preferência na ordem das sustentações orais e das audiências - suspensão de prazos processuais quando for a única patrona da causa, desde que haja notificação por escrito ao cliente. Obs.: Os prazos são suspensos por 30 dias a contar do parto. A suspensão também é aplicada ao pai pelo prazo de 8 dias. |

83. Para mais informações a respeito das hipóteses de interrupção e suspensão do contrato de trabalho, consulte o capítulo III desse livro.

84. Para mais informações acerca dessa alteração promovida pela Reforma Trabalhista, confira o tópico acerca do afastamento de gestante e lactante de atividades insalubres ainda neste capítulo.

Além disso, os estabelecimentos com pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação. O empregador, entretanto, tem a opção de manter convênio com entidades públicas ou privadas para suprir a exigência da creche no próprio estabelecimento (art. 389, §§ 1º e 2º,

Trabalhista, já havia previsão desse intervalo para as mulheres. Antes da Reforma amamentação materna é extremamente saudável para os bebês. Antes da Reforma contato da mãe com filho até que ele complete 6 meses de vida. É notório que a maior parte desses intervalos é propiciada à amamentação e permitir um maior

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.

meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, filho, inclusive se adotado, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, Art. 396, CLT (redação dada pela Lei nº 13.509/2017) Para amamentar seu

de intervalo para amamentação para a empregada adotante: mente (22/11/2017), foi promulgada a Lei nº 13.509/2017 que prevê a possibilidade de acordo com o art. 396 da CLT, até que a criança complete 6 meses de vida, a mulher terá direito a dois intervalos de ½ (meia) hora cada um deles. Recentemente (22/11/2017), foi promulgada a Lei nº 13.509/2017 que prevê a possibilidade

3.5.1.1. Intervalos para amamentação (Reforma Trabalhista)

mulher, que recomende o afastamento durante a lactação. apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando

mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

do apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quan-

durar a gestação;

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto

dade, a empregada deverá ser afastada de:

de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubr-

Art. 394-A, CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): Sem prejuízo

para prevê-la:

o art. 394-A à CLT para proibir o trabalho da gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres. Este artigo foi alterado pela Reforma Trabalhista, Em maio/2016, foi promulgada e publicada a Lei nº 13.287/2016, que acrescentou

da CLT). Além disso, esses locais devem ser equiparados com berçário, saleta de amamentação, cozinha dietética e instalação sanitária:

Art. 400 da CLT: 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.

Há discussão doutrinária⁸⁵ acerca da remuneração desse intervalo e da inserção na jornada de trabalho da empregada. Prevalece o posicionamento de que esses dois intervalos são remunerados e inseridos na jornada de trabalho. Se o intervalo não fosse computado na jornada de trabalho, haveria verdadeiro prejuízo à empregada, que teria de, além de gozar os dois intervalos de 30 minutos, trabalhar toda a jornada de 8 horas, o que exigiria permanência na empresa por prazo superior aos demais empregados. O intervalo é remunerado, configurando hipótese de interrupção do contrato de trabalho, pois, do contrário, a mulher seria duplamente penalizada. Ficaria mais tempo na empresa, longe de seu filho, e ainda sem receber. Nesse sentido, interessante julgado do TRT da 3ª Região:

Desrespeito ao intervalo amamentação. Pagamento de horas extras.

O intervalo amamentação previsto no art. 396 da CLT constitui norma de proteção à saúde da empregada e de seu filho, sendo espécie de intervalo intrajornada remunerado, de modo que o seu desrespeito resulta em trabalho realizado em momento que deveria ser destinado a pausa, e como tal, a ensejar o pagamento do período correspondente como horas extras (TRT-3 – R0: 0000550-09.2011.5.03.0096, Relator: Emer-son Jose Alves Lage, Primeira Turma, Data de Publicação: 16/03/2012).

Após a criança completar 6 meses de idade, a empregada perderá o direito ao gozo dos intervalos para amamentação. Ocorre que o § 1º do dispositivo permite a prorrogação desse período em razão do estado da saúde do filho, desde que autorizado a critério da autoridade competente. Nesse caso, o atestado de um médico particular não permite a prorrogação, somente sendo possível pela avaliação de médico da Previdência Social⁸⁶.

O § 2º do art. 396 da CLT foi acrescentado pela Reforma Trabalhista. Entende-se que o ideal é a concessão do intervalo em 2 períodos de 30 minutos para possibilitar a amamentação correta da criança durante o período em que a mãe estiver trabalhando. Contudo, já defendíamos que, desde que previsto em instrumento coletivo, não deveria haver punição à empresa que conceda o intervalo

85. Posiciona-se contrário à remuneração do intervalo: MARTINS, Sérgio Pinto, *Comentários à CLT*, 18. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 358. Paulo: Atlas, 2014, p. 358. Por outro lado, consideram intervalo remunerado e computado na jornada de trabalho da empregada: MOURA, Marcelo, *Consolidação das Leis do Trabalho para concursos*, 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 393; GARÇA, Gustavo Filipe Barbosa, *Manual de Direito do Trabalho*, 7. ed. São Paulo: Método, 2015, p. 592; e CASSAR, Vólia Bomfim, *Direito do Trabalho*, 8. ed. São Paulo: Método, 2013, p. 726-727.

86. MARTINS, Sérgio Pinto, *Comentários à CLT*, 18. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 358.

É importante ressaltar que o empregado não pode dispor sobre direitos indisponíveis. O intervalo de amamentação, além de proteger a vida saudável das futuras gerações, é norma de saúde e segurança da própria empregada. Nesse caso, entendemos que será considerada inválida qualquer tentativa de alteração da natureza remuneratória da parcela e da duração do intervalo, pois não cabe ao empregado dispor ou transacionar esse intervalo.

Como o próprio texto legal prevê, esse acordo individual versará apenas sobre a melhor hora de concessão e ainda, a possibilidade excepcional de ser concedido

| Hipóteses de acordo individual entre empregado e empregador previstas na Reforma Trabalhista | |
|--|--|
| 1) Compensação de jornada (art. 59, § 6º, CLT) | empregados e empregadores em 13 hipóteses: |
| 2) Banco de horas semestral (art. 59, § 5º, CLT) | |
| 3) Jornada 12 x 36 (art. 59-A, CLT) | |
| 4) Alteração do regime presencial para o teletrabalho (art. 75-C, § 1º, CLT) | |
| 5) Compra e manutenção de equipamentos necessários ao teletrabalho (art. 75-D, CLT) | |
| 6) Fracionamento das férias (art. 134, § 1º, CLT) | |
| 7) Intervalo para amamentação (art. 396, CLT) | |
| 8) Emprego "hipersuficiente" (art. 444, parágrafo único e 611-A da CLT) | |
| 9) Forma de pagamento das verbas rescisórias (art. 477, § 4º, I, da CLT) | |
| 10) Eficácia liberatória no Plano de Demissão Voluntária (art. 477-B, parte final, CLT) | |
| 11) Distrato (art. 484-A, CLT) | |
| 12) Celebração da cláusula compromissória de arbitragem (art. 507-A, CLT) | |
| 13) Quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B, CLT) | |

sentido, segue quadro com essas hipóteses trazidas pela nova legislação:

A Reforma Trabalhista ampliou significativamente a possibilidade de ajuste individual entre empregado e empregador, podendo negociar livremente. Nesse sentido, seguem ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador:

que assegurava a possibilidade de concessão no início ou fim da jornada, desde que previsto por instrumento coletivo. Com a redação do novo § 2º do artigo em apreço, permite-se que os horários de descanso, ou seja, os dois intervalos de meia hora cada, possam ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

Já defendíamos, portanto, que o intervalo para amamentação era a única hipótese possível a concessão em único período do intervalo remunerado para amamentação, possibilitando, excepcionalmente, no início ou ao final da jornada.

para amamentação em um único período, pois é possível que a mãe não consiga trabalhar e o local onde a criança se encontra, seja pelo trânsito intenso nas grandes cidades, ou ainda, pela dificuldade de encontrar alguém que leve seu filho ao local de trabalho. Assim, para assegurar que a criança seja amamentada, seria possível a concessão em único período do intervalo remunerado para amamentação, possibilitando, excepcionalmente, no início ou ao final da jornada.

no início ou fim da jornada para facilitar a vida da mãe que está amamentando e também, para o empregador melhor organizar o ambiente de trabalho. Não cabe supressão ou redução do período de intervalo. Além disso, nenhum intervalo, seja ele remunerado ou não, pode ser utilizado para compensação ou banco de horas. Quando há permissão para a redução do intervalo, o legislador deve prever a hipótese expressamente no texto legal, como realizado no art. 71, § 3º da CLT, que permite a redução do intervalo intrajornada por decisão do Ministério do Trabalho desde que atendidas às normas referentes à organização de refeitórios. A não concessão de intervalo para amamentação obriga o empregado ao pagamento de adicional de, no mínimo, 50% sobre a hora normal. Além disso, o sindicato da categoria profissional deve atuar na tutela dos interesses de seus representantes pelo ajuizamento de ações coletivas. Caberá, ainda, a aplicação de multa pela fiscalização do trabalho. A infração praticada pelo empregador também poderá ensejar denúncia ao Ministério Público do Trabalho, que poderá celebrar TAC – Termo de Ajustamento de Conduta – com o infrator ou ajuizar ação civil pública para prevenir novas violações aos direitos da empregada, o que corresponde à tutela inibitória das infrações cometidas.

ASPECTO PRÁTICO:

Embora não haja menção ao acordo escrito, é importante que esse ajuste seja formalizado, sobretudo com o pedido expresso do empregado. Tal prática evitaria futuras discussões sobre a concessão do intervalo e multas administrativas.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Acordo individual para intervalos para amamentação:** A Lei nº 13.467/2017 passou a permitir que os horários de descanso, ou seja, os dois intervalos de meia hora cada, possam ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** Os intervalos para amamentação já estavam previstos na CLT, mas não havia previsão de acordo individual entre as partes para estabelecimento de horários de concessão.

3.5.1.2. Licença-maternidade

A licença-maternidade compreende o afastamento remunerado da gestante⁸⁷, com duração de 120 dias. Esse direito é previsto no art. 7º da CF/88:

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

(...)

⁸⁷ Prevalece na doutrina que a licença-maternidade é hipótese de interrupção do contrato de trabalho, pois a empregada continua recebendo salário (pago pela Previdência Social) e o tempo de serviço é contado para todos os fins.

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

Note-se que, mesmo em caso de parto antecipado, a mulher terá direito à licença. Ademais, essa licença não está condicionada ao nascimento da criança com vida⁸⁸, porque, nesse caso, a empregada terá o repouso de 120 dias para se recuperar do trauma⁸⁹.

De acordo com os §§ 2º e 3º do art. 392 da CLT:

Art. 392, CLT: § 2º: A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigesimo oitavo) dia antes do parto e a ocorrência deste.

§ 3º: Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

Destaca-se que a supressão ou redução da licença-maternidade não pode ser objeto de convenção ou acordo coletivo de trabalho nos termos do art. 611-B, XIII, CLT, acrescentado pela Reforma Trabalhista:

Art. 611-B, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias.

Recentemente (27/06/2016), foi promulgada a Lei nº 13.301/2016 que dispõe sobre a adoção de medidas de vigilância em saúde quando verificada situação de iminente perigo à saúde pública pela presença do **mosquito transmissor do vírus da dengue, do vírus chikungunya** e do vírus da zika. Destaca-se que o art. 18, § 3º de referida lei estendeu o prazo da licença-maternidade para 180 dias para as mães de crianças acometidas por sequelas neurológicas de doenças transmitidas pelo *Aedes Aegypti*, como a microcefalia:

Art. 18, § 3º, Lei nº 13.301/2016: A licença-maternidade prevista no art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será de cento e oitenta dias no caso das mães de crianças acometidas por sequelas neurológicas

88. Art. 343, § 3º, da Instrução Normativa nº INSS/PRV nº 77/2015: “Para fins de concessão do salário-maternidade, considera – se parto o evento que gerou a certidão de nascimento ou certidão de óbito da criança.”

89. Art. 343, Instrução Normativa nº INSS/PRV nº 77/2015: O salário-maternidade é devido durante 120 (cento e vinte) dias, com início fixado em até 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data da ocorrência deste, exceto para as seguradas em período de manutenção da qualidade de seguradora, para as quais o benefício será devido a partir do nascimento da criança, observado o disposto no § 7º deste artigo. § 1º Considera-se fato gerador do salário-maternidade, o parto, inclusive do natimorto, o aborto não criminoso, adoção ou a guarda judicial para fins de adoção. (...) § 5º Tratando-se de parto antecipado ou não, ainda que ocorra parto de natimorto, este último como comprovado mediante certidão de óbito, a segurada terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos em lei, sem necessidade de avaliação médico-pericial pelo INSS.

decorrentes de doenças transmitidas pelo Aedes aegypti, assegurado, nesse período, o recebimento de salário-maternidade previsto no art. 71 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Além da empregada gestante, tem direito à licença-maternidade a empregada que adotar ou obter guarda judicial para fins de adoção.

Recentemente (22/11/2017), foi promulgada a Lei nº 13.509/2017, que prevê a possibilidade de licença-maternidade para a adotante de adolescentes:

Art. 392-A da CLT (redação dada pela Lei nº 13.509/2017). A empregada que adotar ou obter guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei.

Ressalta-se que essa licença somente será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. Atualmente, após a recente alteração da lei, a duração de licença para essa empregada será também de 120 dias. Destaca-se que o valor do benefício pago à empregada corresponde à remuneração devida no mês de seu afastamento, desde que respeitado o limite máximo de remuneração do funcionalismo público, que é o valor recebido pelos ministros do STF.⁹⁰

Recentemente, a CLT foi alterada, trazendo algumas modificações muito interessantes. Se a guarda judicial for conjunta, apenas um dos adotantes terá direito à licença. Além, mesmo que o adotante seja do sexo masculino, passa a ter direito à licença remunerada de 120 dias. Lembra-se de que a jurisprudência do STF não permite nenhuma forma de discriminação entre casais do mesmo sexo (união homoafetiva). Logo, o empregado que adotar uma criança, qualquer que seja sua opção sexual, solteiro ou casado, terá direito à licença-maternidade.

Caso a empregada venha a falecer no parto ou durante a licença-maternidade, o marido ou companheiro poderá usufruir da licença integralmente (120 dias) ou pelo período restante. Nesse caso, para que se tenha direito ao recebimento do benefício, é necessário o preenchimento dos seguintes requisitos⁹¹:

- a) falecimento da segurada ou segurado que tiver direito ao salário-maternidade;
- b) cônjuge ou companheiro deve ser segurado da Previdência Social; e
- c) cônjuge ou companheiro deve se afastar das atividades em seu trabalho para cuidar do filho.

De acordo com as alterações legislativas:

Art. 392-A da CLT (redação dada pela Lei nº 13.509/2017). A empregada que adotar ou obter guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei.

90. MENEZES, Adriana. *Direito Previdenciário*. 5ª ed. Salvador: Juspodivm, 2015. p. 342.
 91. MENEZES, Adriana. *Direito Previdenciário*. 5ª ed. Salvador: Juspodivm, 2015. p. 340.

“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.

(...)

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.” (NR)

“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.”

Cabe ressaltar a prorrogação do período da licença-maternidade, por mais 60 dias, com a promulgação da Lei nº 11.770/2008. Nem todas as empregadas, entretanto, terão direito à prorrogação. Somente se preenchidos os dois requisitos a seguir: (i) empregada da pessoa jurídica que tenha aderido ao Programa da Empresa Cidadã; (ii) pedido de prorrogação deve ser feito, pela empregada, até o fim do 1º mês após o parto. Durante a prorrogação da licença, a empregada não poderá exercer atividade remunerada, e a criança não poderá ser mantida em creche, sob pena de perder o direito à prorrogação. Em contrapartida, as empresas tributadas com base no lucro real poderão deduzir do imposto devido o total da remuneração paga nos dias de prorrogação⁹².

A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção será garantida a prorrogação da licença-maternidade, desde que preenchidos os dois requisitos anteriores.

Em regra, o benefício é pago pelo empregador e será reembolsado pela Previdência Social com o recolhimento das contribuições previdenciárias. Para as empregadas de microempregador individual e para as demais seguradas da Previdência Social, o benefício é pago diretamente pela Previdência Social.⁹³

Destaca-se que a licença-maternidade já era garantida às empregadas domésticas antes mesmo da promulgação da EC nº 72/2013, que ampliou os direitos constitucionais assegurados aos empregados domésticos. A Nova Lei dos Domésticos (art. 25, caput, LC nº 150/2015), no entanto, estabeleceu, de forma clara, que as

92. **Art. 5º, Lei nº 11.770/2008:** A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada e do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade e de sua licença-paternidade, vedada a dedução como despesa operacional.

93. MENZES, Adriana; AVELINO, Filipe Luis. O novo Salário-Maternidade – uma conquista social. IN: CORRÊA, Henrique; MIESSA, Elisson (org.). *Temas atuais de Direito e Processo do Trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2014. p. 221-222.

domésticas terão os mesmos direitos referentes à licença-maternidade que possuem as empregadas regidas pela CLT, inclusive o prazo de 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário:

Art. 25. A empregada doméstica gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos da Seção V do Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

A Reforma Trabalhista criou nova hipótese para percepção da licença-maternidade (salário-maternidade) na hipótese de impossibilidade de transferência da gestante ou da lactante para atividade salubre. Exemplo: Empregada que labora em atividades de insalubridade de grau médio descobre sua gravidez e seu médico de confiança recomenda seu afastamento em atestado. Nesse caso, se for impossível a transferência da empregada para atividade salubre, terá direito à percepção do salário maternidade durante todo o período de afastamento, desde a gravidez até o final da lactação.

Note-se que, diferentemente do prazo habitual da licença-maternidade de 120 dias, a Reforma Trabalhista criou uma espécie de “supersalário-maternidade”, pois a empregada pode perceber o benefício durante os 9 meses de gestação além dos meses necessários à lactação da criança.

Por fim, terá discussão na área previdenciária sobre a prévia existência de fonte de custeio desse benefício criado pela Reforma Trabalhista. De qualquer forma, a melhor saída consiste no pagamento do benefício previdenciário, pois deixar o pagamento a cargo do empregador, desestimularia a contratação de mulheres.

Art. 394-A da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista). “Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de: (...)

§ 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.

3.5.1.3. Estabilidade da gestante

A estabilidade, ou garantia provisória de emprego, veda que o empregador dispense arbitrariamente ou sem justa causa a empregada gestante, desde a confirmação da

94. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista.

gravidez até cinco meses após o parto. A confirmação da gravidez não se confunde com a comunicação ao empregador, pois, mesmo se ele não tiver conhecimento da gestação, não poderá dispensar a trabalhadora. Aliás, a estabilidade da empregada é adquirida automaticamente, ou seja, se estiver grávida no ato da contratação, passa a ter estabilidade já no seu primeiro dia de trabalho. No caso da adoção, também é garantida a estabilidade, com o início do processo de adoção⁹⁵. Ressalta-se que a estabilidade da gestante não sofre impactos pela Reforma Trabalhista.

A empregada somente perderá o direito à estabilidade se cometer falta grave, prevista no art. 482 da CLT⁹⁶. Conforme jurisprudência majoritária, se constatada hipótese que justifique a dispensa por justa causa, não é exigida a instauração de inquérito para apuração de falta de grave:

Inquérito judicial para apuração de falta grave – Interesse de agir – Em-

pregada gestante. 1. Consoante o disposto no art. 853 da CLT, reputado

violado pelo Agravante, para a instauração do inquérito para apuração de

falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador

apresentará reclamação por escrito à Vara do Trabalho ou Juízo de Direito,

dentro de 30 dias, contados da data da suspensão do empregado. 2. No

caso, o Regional manteve a sentença que extinguiu o feito sem a resolução

de mérito, salientando que afigura-se desnecessário o ajuizamento de

inquérito judicial para a apuração de falta grave de empregada gestante,

ou seja, portadora de garantia provisória de emprego. 3. O entendimento

adotado pelo Regional não viola o art. 853 da CLT invocado no recurso

de revista e reiterado no agravo de instrumento, o qual trata do proce-

dimento a ser observado no inquérito a que se refere o art. 494 da CLT,

se, por sua vez dispõe apenas sobre a estabilidade decenal. Mesmo

se considerarmos que é necessário o ajuizamento de inquérito para

a apuração de falta grave cometida por outros empregados estáveis,

não há como estender essa exigência para a empregada gestante que

apenas detém garantia provisória de emprego. Tampouco resta violado

o art. 4º, I, do CPC, uma vez que o Colegiado de origem interpretou de

forma razoável a norma contida nesse dispositivo, incidindo o óbice da

Súmula 221, II, do TST. 4. No que tange à violação do art. 5º, XXXV, da CF,

o apelo não merece prosperar, na medida em que a ofensa ao referido

dispositivo é, em regra, reflexa, não atendendo, portanto, a exigência

contida no art. 896, c, da CLT. Agravo de instrumento desprovido. (TST –

AlRR: 157740-06-2005-5-15-0001, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de

julgamento: 11/06/2008)

Cabe destacar que a gestante poderá pedir **demissão** a qualquer momento. A estabilidade não exige que ela permaneça prestando serviços obrigatoriamente,

95. TST, RR-200600-19-2008,5.02.0085.

96. **Orientação Jurisprudencial nº 30 da SDC:** “Nos termos do art. 10, II, “a”, do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário”

o que contrariaria o direito de liberdade de trabalho. Nesse caso, receberá as verbas trabalhistas decorrentes do pedido de demissão. Lembre-se de que é direito potestativo do(a) empregado(a) pleitear a demissão a qualquer momento. Esse direito, portanto, não depende da vontade do empregador. Contudo, ainda que o pedido de demissão da gestante ocorra em período inferior a um ano, será necessária a assistência do sindicato na homologação das verbas rescisórias, utilizando-se do entendimento previsto no art. 500 da CLT.

Importante registrar que o TST, em setembro de 2012, alterou seu posicionamento sobre estabilidade da gestante. Atualmente, a empregada adquire o direito à estabilidade mesmo se o contrato for por prazo determinado, por exemplo, o contrato de experiência. E, ainda, se a gravidez ocorrer durante o aviso-prévio, inclusive indenizado, também gerará direito à estabilidade. Recentemente (22/11/2017), foi promulgada a Lei nº 13.509/2017 que acrescentou o parágrafo único ao art. 391-A da CLT para estender a estabilidade provisória da gestante para o empregado adotante. Siga a redação do novo dispositivo:

Art. 391-A da CLT (Redação dada pela Lei nº 13.509/2017). 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 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.

Destaca-se que, em outubro de 2014, o TST decidiu que a aprendiz gestante também tem assegurado seu direito à estabilidade provisória:

Recurso de revista. Estabilidade provisória. Gestante. Contrato por prazo determinado. Aprendiz. De acordo com o entendimento atual do TST, a estabilidade é garantida à gestante, mesmo quando sua admissão ocorreu por meio de contrato de experiência. Exegese da Súmula nº 244, III, desta Corte. Considerando que o contrato de aprendizagem é modalidade de contrato por prazo determinado, a ele também se aplica a estabilidade da gestante, nos termos do referido verbete sumular. Recurso de revista conhecido e provido. (RR – 911-64.2013.5.23.0107 – Relatora: Ministra Dora Maria da Costa – 8ª Turma – Data de Publicação: 31/10/2014)

Ademais, de acordo com a LC nº 150/2015, a empregada doméstica também terá direito à garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto conforme estabelece o art. 10, II, “b”, do ADCT, ainda que a gravidez ocorra durante o aviso prévio trabalhado ou indenizado:

Art. 25, parágrafo único. A confirmação do estado de gravidez durante o 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.

Se dispensada durante o período da gestação, a empregada poderá pleitear a reintegração ao trabalho, pois essa dispensa será irregular. Após o período da estabilidade, a empregada terá direito aos direitos trabalhistas. Exemplo: se dispensada no quinto mês de gravidez, e a ação não for julgada até o fim do período da estabilidade ou, ainda, se a empregada não ingressar com a ação judicial por algum motivo, terá direito apenas ao salário e demais direitos durante o período em que ficou afastada do trabalho, ou seja, a reintegração converte-se em pagamento relativo ao período da estabilidade no exemplo, o pagamento seria a partir do quinto mês até cinco meses após o parto.

Cabe ressaltar que, se a empregada exige somente a reintegração e seu período de estabilidade já terminou, é permitido ao juiz converter, de ofício, a reintegração em indenização conforme estabelece a Súmula nº 396, II, do TST:

Súmula nº 396 do TST:

I – Exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego.

II – Não há nulidade por julgamento “extra petita” da decisão que deferir salário quando o pedido for de reintegração, dados os termos do art. 496 da CLT. (grifos acrescentados)

Diante da importância do tema estabilidade da gestante, indico ao candidato o posicionamento do TST a seguir. Essa súmula é cobrada com muita frequência. Não deixe de memorizar os três itens adiante!

Súmula nº 244 do TST. Gestante. Estabilidade provisória

I – O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, “b” do ADCT).

II – A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III – A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Há discussão sobre a conduta da mulher que aguarda o término do período da estabilidade para ingressar com a ação judicial. Nesse caso, o objetivo da empregada não seria a reintegração, mas tão somente o direito à indenização. Para alguns autores⁹⁷, essa conduta de deixar escoar o prazo da estabilidade configuraria abuso de direito da empregada, causando a perda da indenização. Ocorre

97. MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 475.

que o TST, recentemente, posicionou-se sobre o assunto entendendo que não há nenhum abuso de direito da empregada e recomenda-se esse posicionamento do TST aos candidatos do concurso:

Orientação Jurisprudencial nº 399 da SDI-I do TST. O ajuizamento de ação trabalhista após decorrido o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CF/1988, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estábilitário.

Vale ressaltar, ainda, que existe discussão a respeito da possibilidade de exigência de teste de gravidez no término do contrato de trabalho pelo empregador. De acordo com a CLT, é ilícita a exigência de exame ou atestado para comprovação de gravidez no momento de **admissão** ou durante a **permanência** no emprego. No entanto, não há nenhuma menção à possibilidade de sua realização no término do contrato:

Art. 373-A, CLT. 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.

No mesmo sentido, a Lei nº 9.029/1995 estabelece que a exigência de qualquer teste relativo à esterilização ou ao estado de gravidez é medida discriminatória e será considerada crime:

Lei nº 9.029/1995

Art. 1º. É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção,

por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

Art. 2º. Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I – a exigência de teste, exame, pericia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

(...)

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Referidos dispositivos legais têm respaldo no texto constitucional, cuja finalidade é impedir a discriminação de gênero no momento da admissão ou permanência do emprego:

Contudo, para que o exame solicitado possa ter qualquer efeito na comprovação do estado de gravidez da empregada para fins de estabilidade, é necessário que seja realizado nos últimos dias de cumprimento do aviso-prévio pela gestante, uma vez que, diante da recente alteração da CLT, a gestante terá direito à estabilidade ainda que iniciada no curso do aviso-prévio:

Da nossa parte, entendemos que o empregador não poderá exigir que a empregada realize o teste de gravidez, uma vez que essa medida consistiria em violação ao direito à intimidade da empregada previsto no art. 5º, X, CF/88. No entanto, tendo em vista que a atitude da empresa tem a finalidade de assegurar o próprio direito à estabilidade da gestante, é plenamente possível a solicitação para a realização dos exames no momento da dispensa da empregada. Eventual recusa da empregada impediria que a empregada ingressasse com ação exigindo a indenização do período estabilidade, uma vez que a empresa tomou todas as medidas necessárias para assegurar o direito da empregada gestante.

– Relatora: Rosa Maria Zuccaro
em Procedimento Sumaríssimo nº 0002807-39.2012.5.02.0083 – 2ª turma
da rescisão contratual sem ressalvas a respeito. (Recurso Ordinário
específico para gravidez que resultou negativo, e com a homologação
as cautelas legais, promovendo o regular exame demissional, com teste
gravidez na vigência do contrato de trabalho, e o empregador adotou
é indevida a estabilidade da gestante quando não há confirmação da

Estabilidade gestante. Confirmação da gravidez após a dispensa.

No entanto, surge o questionamento se uma determinada empresa, com base no princípio da segurança jurídica, pode exigir que suas empregadas se submetam a teste de gravidez, na rescisão do contrato de trabalho, para resguardar o direito à estabilidade. Interessante julgado do TST da 2ª Região sustenta que a empregada, no caso de recusa, não teria direito à estabilidade da gestante uma vez que o empregador teria adotado todas as cautelas legais ao realizar o exame de gravidez no momento da rescisão do contrato. Nesse sentido, seria possível sustentar que o tribunal entendeu pela legalidade do exame realizado:

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

(...)

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

IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo,

(...)

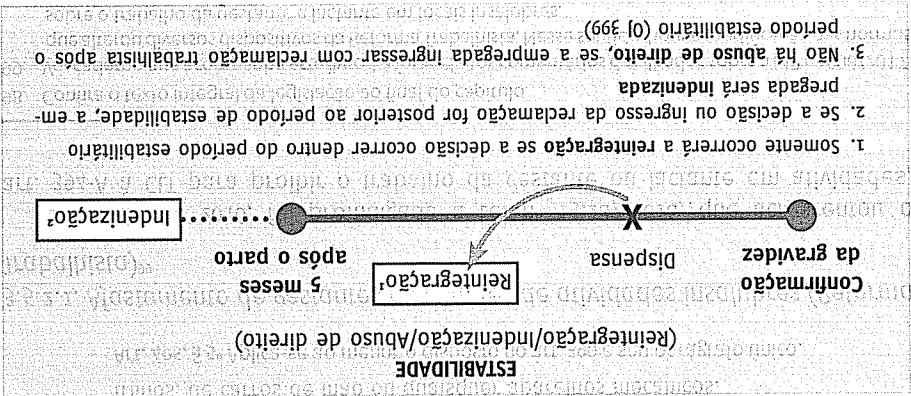
Art. 3º, CF/88: Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

Art. 391-A da CLT (redação dada pela Lei nº 13.509/2017). 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.

Atenção: o posicionamento majoritário é no sentido de que não cabe o pedido de exame de gravidez em nenhum momento da relação de trabalho.

Por fim, cumpre destacar que, recentemente (junho de 2014), foi promulgada a Lei Complementar nº 146/2014, que estendeu o direito à estabilidade provisória do art. 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT, no caso de falecimento da genitora, àquele que detiver a guarda de seu filho (independentemente de ser o pai ou companheiro da empregada).

- ESTABILIDADE DA GESTANTE**
- **Duração:** inicia-se com a confirmação da gravidez e permanece até 5 meses após o parto.
 - **Desconhecimento da gravidez pelo empregador:** não atasta o direito à estabilidade.
 - **Contrato por prazo determinado:** adquire estabilidade (Súmula nº 244 do TST e art. 391-A da CLT), inclusive no contrato previsto na lei nº 9.601/98.
 - **Gravidez durante o aviso-prévio, inclusive indenizado:** o TST já vinha decidindo que gera estabilidade. Hoje a matéria está prevista no art. 391-A da CLT.
 - **Empregado adotante também tem direito à estabilidade provisória no emprego (Lei nº 13.509/2017)**
 - **Estabilidade remanescente:** no caso do falecimento da empregada, a pessoa que estiver com a guarda da criança passa a ter estabilidade no emprego.
 - **Dispensa sem justa causa:**
 - a) **reintegração:** somente se a decisão ocorrer durante o período estável.
 - b) **indenização:** se a decisão for dada após o período estável.



3.5.2. Meio ambiente de trabalho

Cabe destacar, inicialmente, que é permitido às mulheres prestar serviços em locais insalubres e perigosos e no período noturno, assim como aos demais trabalhadores do sexo masculino. A proibição desses trabalhos, para as mulheres, não mais existe.

Importante frisar que é vedado qualquer tipo de discriminação em razão do sexo, cor, estado civil etc. A empregada, portanto, tem proteção pré-contratual, como a proibição da exigência de teste de gravidez enquanto requisito para preenchimento da vaga de emprego. E, ainda, a mulher terá direito à reintegração ou indenização no caso de dispensa discriminatória (Lei nº 9.029/1995⁹⁸). No mesmo sentido, é vedada a discriminação quanto ao sexo no que toca à remuneração:

Art. 461 da CLT (Alterado pela *Reforma Trabalhista*): 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.

(...)

§ 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.

Há outra distinção no tocante ao **descanso semanal remunerado**. Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal que favoreça o repouso dominical (semanal), conforme previsto no art. 386 da CLT. Finalmente, no tocante à forma muscular, há previsão específica no art. 390 da CLT, que também se aplica ao menor:

Art. 390. Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a vinte (20) quilos, para o trabalho contínuo, ou vinte e cinco (25) quilos, para o trabalho ocasional. 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. 405, § 5º Aplica-se ao menor o disposto no art. 390 e seu parágrafo único.

3.5.2.1. Afastamento de gestantes e lactantes em insalubres (Reforma Trabalhista)⁹⁹

Em maio de 2016, foi promulgada a Lei nº 13.287/2016, que acrescentou o art. 394-A à CLT para proibir o trabalho da gestante ou lactante em atividades,

98. Confira o texto integral da legislação ao final do capítulo.

99. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre o trabalho da gestante e lactante em locais insalubres.

operações ou locais insalubres. O artigo está inserido na Seção V do Capítulo de Proteção do Trabalho da Mulher referente à proteção da maternidade. Confira a antiga redação do dispositivo:

Art. 394-A, CLT (Redação anterior à Reforma Trabalhista). A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

Parágrafo único. (VETADO).

Essa legislação entrou em vigor na data de sua publicação e, portanto, o dispositivo que determinava o afastamento da empregada gestante ou lactante dos locais e atividades insalubres já deveria ser obedecido por todos os empregadores do país. Destaca-se que o parágrafo único do art. 394-A da CLT foi vetado pelo Executivo e previa que a empregada gestante ou lactante teria direito ao recebimento do salário integral enquanto durasse seu afastamento temporário, inclusive com o recebimento do adicional de insalubridade:

Art. 394-A, parágrafo único, CLT (VETADO). Durante o afastamento temporário previsto no caput, fica assegurado à empregada gestante ou lactante o pagamento integral do salário que vinha percebendo, incluindo o adicional de insalubridade.

Inicialmente, a Lei nº 13.287/2016 trouxe excelente proteção a todas as gestantes e lactantes, pois retirou todas as mulheres grávidas de atividades em ambientes insalubres, protegendo também as futuras gerações. Ocorre que as empresas não tiveram tempo para se adequar às medidas, ou seja, construir novas áreas adequadas ou até mesmo se adequar aos afastamentos (pagamento de licença remunerada etc.). A nova regra não trouxe nenhuma norma intertemporal, portanto, em um hospital, por exemplo, a administração deveria afastar, de imediato, todas as médicas, enfermeiras, técnicas e auxiliares de enfermagem que se encontrassem grávidas. Caso não tomasse essa medida, a empresa poderia ser autuada pela fiscalização do trabalho (MTE), ser investigada no Ministério Público do Trabalho e, ainda, no futuro, ter de pagar indenização por danos morais à empregada que deveria ter sido afastada das funções e não foi em tempo oportuno.

Há também posicionamento que sustenta que o afastamento da gestante do ambiente insalubre pode gerar o efeito reverso ao previsto com a redução na contratação de mulheres em idade fértil. Em resumo, o afastamento da gestante ou da lactante de locais insalubres sem uma regulamentação mais detalhada e ainda sem um prazo para adequação das empresas, poderia trazer efeitos contrários ao inicialmente desejado pelo legislador.

O tema foi regulamentado novamente pela Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista: **Art. 394-A, CLT (Redação dada pela Lei nº 13.467/2017).** 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.

Parágrafo único. (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.

De acordo com a nova redação do art. 394-A da CLT, o afastamento das atividades insalubres da gestante e lactante persiste, mas os efeitos são diversos em relação ao grau de insalubridade e entre empregada gestante e lactante:

| ➤ AFASTAMENTO EM ATIVIDADES INSALUBRES | | | |
|--|----------|---------------------------------------|---|
| Empregada | Gestante | Insalubridade em grau máximo | Afastamento obrigatório |
| Grau de insalubridade | | Insalubridade em graus médio e mínimo | Afastamento com atestado de médico de confiança da mulher |
| Lactante | | Qualquer grau de insalubridade | Afastamento com atestado de médico de confiança da mulher |

Diferentemente da Lei nº 13.287/2016, a Reforma Trabalhista passou a admitir hipóteses em que a gestante não será afastada obrigatoriamente. Quando a atividade desenvolvida apresentar grau médio e mínimo de insalubridade para a gestante ou em qualquer grau de insalubridade para a lactante, ocorrerá o afastamento apenas se assim for recomendado pelo médico de confiança da empregada. Somente será obrigatório o afastamento na hipótese da empregada gestante em grau máximo de insalubridade¹⁰⁰. Note-se que o atestado médico é emitido por médico de confiança da empregada gestante ou lactante, o que, em tese, evitaria a ocorrência de fraudes caso o atestado fosse emitido por médico da empresa.

100. A NR 15 do Ministério do Trabalho trata desse assunto ligado aos graus de insalubridade.

Cabera, portanto, à decisão médica o afastamento da gestante das atividades insalubres e não à determinação legal, com exceção, da gestante em insalubridade em grau máximo.

O ideal seria o desenvolvimento de uma **perícia**. O profissional capacitado para a análise do ambiente insalubre é o Médico ou Engenheiro do trabalho. O médico obstetra não tem, em regra, condições de avaliar se a atividade desempenhada oferece ou não risco à empregada. Aliás, da forma como ficou a redação do dispositivo, gerará situações conflitantes, pois poderá ter empregadas do mesmo setor da empresa com ou sem autorização para o trabalho.

É importante destacar também que, apresentado o atestado à empresa, a empregada tem assegurado o direito ao afastamento das atividades insalubres, não sendo facultado ao empregador recusar o atestado e determinar novos exames ou atestados que comprovem a necessidade do afastamento. Se o empregador mantiver a empregada em atividade insalubre mesmo com o atestado médico exigindo seu afastamento, poderá a gestante ou lactante ingressar com ação para exigir seu afastamento. Além disso, é possível o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregador.

Durante o afastamento da atividade insalubre é assegurado à empregada a manutenção de sua remuneração, bem como do valor referente ao adicional de insalubridade. O adicional em questão é uma das formas de salário-condição, ou seja, o empregado apenas receberá o adicional enquanto estiver prestando serviços em atividades insalubres. No entanto, a legislação abriu uma exceção, pois mesmo que a empregada seja afastada da atividade insalubre e passe a trabalhar em local salubre, manterá o direito ao adicional de insalubridade.

Em contraprestação, o novo § 2º do presente art. 394-A CLT estabeleceu que a empresa que pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, tem direito a compensar o valor pago das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados à pessoa física que lhe preste serviço. Portanto, apesar de o pagamento do adicional ser realizado pela empresa, o valor será reembolsado com a compensação nas contribuições devidas.

O afastamento total ou gradual das empresas em atividades insalubres foi um dos temas mais discutidos durante o trâmite da Reforma Trabalhista. De um lado, os defensores da proibição total, nos moldes da antiga redação do art. 394-A da CLT, tem o argumento da proteção das futuras gerações e do respeito à dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, prevê o Enunciado nº 50 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho¹⁰¹:

101. Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática. Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

Enunciado nº 50 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Trabalhadora gestante e lactante. Art. 394-A da CLT

A autorização legal permitindo o trabalho da gestante e lactante em ambiente insalubre é constitucional e inconveniente porque viola a dignidade humana, do direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, da proteção integral ao nascituro e à criança e do direito social à saúde. Ademais, o meio ambiente do trabalho saudável é direito fundamental garantido pela Constituição da República, revestido de indisponibilidade absoluta. Incidência dos arts. 1º, III, 6º, 7º, XXII, 196; 200; 201, II; 203, I; 225; 226 e 227 da Constituição Federal; Convenção 103 e 183 da OIT; arts. 25, I e II da DUDH.

De outro ponto de vista, o afastamento total poderia causar discriminação e diminuição de contratação de mulheres em idade fértil. Em resumo: há o conflito entre meio ambiente de trabalho seguro e o próprio acesso ao trabalho da mulher.

3.5.2.1.1. Salário-maternidade estendido

Na impossibilidade de transferir a gestante ou a lactante para atividade salubre na empresa, a empregada terá direito à percepção de salário maternidade, da confirmação da gravidez até o fim do período de lactação, pois a gravidez será considerada de risco. Nesse caso, durante todo o período de afastamento, a empregada perceberá o benefício previdenciário.

A licença-maternidade compreende o afastamento remunerado da gestante¹⁰², com duração de 120 dias. Esse direito é previsto no art. 7º da CF/88:

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

(...) XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

Portanto, a Reforma Trabalhista criou nova modalidade de licença-maternidade (salário-maternidade) no caso de impossibilidade de transferência da gestante ou da lactante para atividade salubre. Exemplo: Empregada que labora em atividades de insalubridade de grau médio descobre sua gravidez e seu médico de confiança recomenda seu afastamento em atestado. Nesse caso, se for impossível a transferência da empregada para atividade salubre, terá direito à percepção do salário maternidade durante todo o período de afastamento, desde a gravidez até o final da lactação.

Note-se que, diferentemente do prazo habitual da licença-maternidade de 120 dias, a Reforma Trabalhista criou uma espécie de “supersalário-maternidade”, pois

¹⁰². Prevalece na doutrina que a licença-maternidade é hipótese de interrupção do contrato de trabalho, pois a empregada continua recebendo salário (pago pela Previdência Social) e o tempo de serviço é contado para todos os fins.

a empregada pode perceber o benefício durante os 9 meses de gestação além dos meses necessários à lactação da criança.

Por fim, terá discussão na área previdenciária sobre a prévia existência de fonte de custeio desse benefício criado pela Reforma Trabalhista. De qualquer forma, a melhor saída consiste no pagamento do benefício previdenciário, pois deixar o pagamento a cargo do empregador desestimularia a contratação de mulheres.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **O afastamento de atividades insalubres:** De acordo com a Lei nº 13.467/2017, é obrigatório o afastamento no caso de gestante que trabalhe em contato com agente insalubre em grau máximo. No caso de gestante submetida a insalubridade em graus médio ou mínimo, ou ainda, no caso da lactante, será afastada com a apresentação de atestado de médico de sua confiança.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** a mulher gestante e lactante eram afastadas da atividade insalubre, qualquer que fosse o grau de insalubridade.
- **Impossibilidade de transferência da gestante ou lactante para lugar salubre:** Nesse caso, a Reforma Trabalhista determina a percepção de salário-maternidade durante o período de afastamento.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** não havia previsão nesse sentido, devendo o valor da remuneração da empresa ser pago pela própria empresa.

3.5.2.2. Revistas íntimas

Outra questão que poderá ser cobrada no concurso é a possibilidade de revistas íntimas das empregadas. Há expressão previsão em lei vedando revistas íntimas nas mulheres, art. 373-A, VI, da CLT. Essa proibição à revista íntima tem sido estendida também aos empregados do sexo masculino, com fundamento no princípio da igualdade.

Recentemente (abril/2016), foi promulgada a Lei nº 13.271/2016, que estabelece a proibição de revistas íntimas de funcionárias e clientes do sexo feminino por empresas privadas e órgãos e entidades da Administração Pública:

Art. 1º As empresas privadas, os órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta, ficam proibidos de adotar qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias e de clientes do sexo feminino.

Art. 2º Pelo não cumprimento do art. 1º, ficam os infratores sujeitos a:

- I – multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) ao empregador, revertidos aos órgãos de proteção dos direitos da mulher;

II – multa em dobro do valor estipulado no inciso I, em caso de reincidência, independentemente da indenização por danos morais e materiais e sanções de ordem penal.

Com essa nova lei, acaba a discussão sobre a possibilidade de revistas íntimas em mulheres, em quaisquer atividades, inclusive no serviço público.

103. Destaca-se, entretanto, que a Resolução nº 5/2014 do CNPCP – Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária – recomenda que não seja realizada nenhuma forma de revista íntima nos presídios, nem mesmo dos visitantes, sendo permitida somente a revista pessoal desde que preservada a integridade física, moral e psicológica da pessoa revista.

3.5.2.3. *Fim do intervalo para jornada extraordinária da mulher (Reforma Trabalhista)*

O art. 384 da CLT, revogado pela Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista, previa intervalo especial para as mulheres, que deveriam gozar de descanso de 15 minutos, no mínimo, antes do início da jornada extraordinária de trabalho. Portanto, caso a empregada mulher prestasse horas extras na empresa, deveria ser assegurado o direito ao descanso de 15 minutos antes do início do trabalho extraordinário.

Sobre esse assunto, interessante conferir a jurisprudência do TST-RJ que proíbe a revista íntima a qualquer trabalhador de qualquer sexo:

Súmula nº 16 do TST – 1ª Região. Revista íntima. Dano moral. Limites dos poderes de direção e fiscalização. Violação à honra e à intimidade do trabalhador. Princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc. III, CF). Cabe reparação por dano moral, por ferir o princípio da dignidade da pessoa humana, o ato patronal consubstanciado em revistas íntimas de trabalhadores de qualquer sexo, incluindo a vigilância por meio de câmeras instaladas em banheiros e vestiários.

Há, ainda, a discussão sobre a possibilidade de revistas íntimas das empregadas e servidoras públicas que prestam serviços em sistemas prisionais. O art. 3º da Lei nº 13.271/2016 previa que a revista íntima em estabelecimentos prisionais seria permitida desde que realizada por servidoras do sexo feminino. Contudo, o dispositivo foi vetado pelo Chefe do Executivo. Além disso, entendemos que essa permissão somente seria aplicada às pessoas que fossem realizar visitas ao presídio¹⁰³. Nesse caso, a medida se justifica diante da necessidade de garantir a segurança da sociedade e dos próprios detentos, pois evitaria o ingresso de armas, aparelhos celulares, drogas etc.

Entendemos, portanto, que a revista íntima das empregadas e servidoras públicas que trabalham nos presídios não é possível, uma vez que o art. 1º da Lei nº 13.271/2016 é expresso ao proibir essa forma de revista a todas as funcionárias da Administração Pública, o que inclui as funcionárias públicas do sistema prisional.

Para as demais atividades e empresas, repita-se que essa conduta não é admitida nem mesmo via instrumento coletivo. Registra-se que a alteração legislativa, acima transcrita, deveria ter ampliado a proibição de revistas íntimas também aos homens, homossexuais e transexuais. Não nos parece razoável a proibição restrita apenas às mulheres e permitida aos homens.

Sobre esse assunto, interessante conferir a jurisprudência do TST-RJ que proíbe a revista íntima a qualquer trabalhador de qualquer sexo:

O dispositivo teve sua constitucionalidade contestada perante o STF¹⁰⁴, que decidiu, em novembro de 2014, pela recepção do intervalo de 15 minutos para as mulheres. Contudo, a decisão foi recentemente anulada por vício formal no julgamento. Destaca-se que, independentemente do posicionamento do STF, a constitucionalidade desse intervalo sempre foi assegurada nas decisões do TST.

Este intervalo era devido às mulheres e também aos menores de 18 anos somente no caso de prorrogação da jornada de trabalho. O Ministro-Relator sustentou que a mera imposição de igualdade no texto da Constituição Federal não é suficiente para que se garanta o tratamento igualitário. Nesse sentido, diante de fatores biológicos, como a menor resistência física da mulher e a existência de um fator social, segundo o qual as mulheres normalmente possuem dupla jornada – atividades domésticas e no trabalho – e, ainda, a histórica exclusão das mulheres do mercado de trabalho, tornava-se necessária a concessão do intervalo de 15 minutos na hipótese de prorrogação da jornada de trabalho.

Em que pese os relevantes argumentos levantados pelo relator, o excesso de proteção das mulheres, como na hipótese desse intervalo especial de 15 minutos, poderia trazer um efeito diverso, ou seja, a discriminação na contratação das empregadas, sobretudo nas empresas que trabalham com horas suplementares. Com a revogação do dispositivo pela Reforma Trabalhista, o intervalo de 15 minutos das mulheres e do menor deixa de existir, podendo as horas extras ser realizadas sem a exigência da pausa obrigatória.

A Reforma Trabalhista entrará em vigor e as alterações promovidas terão aplicação imediata para todas as trabalhadoras contratadas após sua entrada em vigor. Portanto, a partir de 11/11/2017, todas as empregadas contratadas não terão direito ao intervalo de 15 minutos. Ocorre que é necessário estabelecer a situação daquelas contratadas antes da alteração legislativa.

É importante destacar inicialmente a diferença entre as modificações que podem sofrer determinados direitos e seus impactos para os trabalhadores que já os vinham recebendo:

1) Cláusula contratual: Se o direito é concedido por meio de cláusula inserida no contrato de trabalho, não é permitida a supressão de seu pagamento aos empregados que já o recebiam. Pela aplicação do princípio da condição mais benéfica e da inalterabilidade contratual lesiva ao trabalhador, as cláusulas contratuais não podem ser alteradas para prejudicar o trabalhador, pois aderem ao contrato.

2) Instrumentos coletivos: Se determinado direito for concedido por meio de norma coletiva, integrará o contrato de trabalho pelo prazo de vigência da norma coletiva. Ressalta-se que, com a aprovação da Reforma Trabalhista, é vedada a ultratividade das normas coletivas, que perderão seus efeitos com o término de sua vigência, sempre limitado a 2 anos:

104. Veja RE 658312-SC – Relator: Min. Dias Toffi – Data de Julgamento: 27/11/2014.

Art. 614, § 3º, da CLT: Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

3) Direitos decorrentes de lei: Se o direito é concedido ao empregado por força de lei, havendo alteração legislativo no direito, o direito passará a ser concedido de acordo com a nova previsão legal. Essa característica acompanha o contrato de trabalho diante de sua característica de trato sucessivo, cujas obrigações se renovam no tempo.

Entendemos que, por se tratar de direito decorrente de lei, o impacto será imediato e permitirá que o empregador deixe de conceder o intervalo de 15 minutos às mulheres.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Intervalo para jornada extraordinária.** A lei nº 13.467/2017 revoga o art. 384 da CLT, e, portanto, não é devido o intervalo de 15 minutos entre a jornada normal e as horas extraordinárias.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** havia previsão de intervalo de 15 minutos entre o final da jornada de trabalho e o início da jornada extraordinária para adolescentes e mulheres.

| PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER | |
|----------------------------------|--|
| Proteção à maternidade | <ul style="list-style-type: none">- Empregada gestante terá direito à dispensa do horário para realização de, no mínimo, 6 consultas médicas- Transfêrencia de função (motivo saúde)- Amamentação até 6 meses de idade: 2 intervalos de meia hora.- Aborto não criminoso: 2 semanas de repouso. |
| Licença- | <ul style="list-style-type: none">- Duração: 120 dias- Prorrogação 60 dias: |
| maternidade | <ul style="list-style-type: none">a) Pessoa jurídica que aderiu ao Programa Empresa Cidadãb) Pedido de Prorrogação até o final do 1º mês após o parto |
| Estabilidade | <ul style="list-style-type: none">- Duração: início confirmado da gravidez até 5 meses após o parto- Terá direito à estabilidade, inclusive durante o contrato por prazo determinado (Sum. 244, TST e Art. 391-A da CLT). Empregado adotante também direito à estabilidade provisória no emprego (art. 391-A, parágrafo único, CLT - Lei nº 13.509/2017)- Se houver dispensa sem justa causa, a empregada terá direito à reintegração (Sumula nº 244 do TST) |
| Meio Ambiente do Trabalho | <ul style="list-style-type: none">- Proibição de teste de gravidez na admissão e permanência no emprego- Afastamento da gestante em atividades insalubres |

3.6. Mãe Social¹⁰⁵

A atividade de Mãe Social é regulamentada pela Lei nº 7.644/1987 com o intuito de promover a assistência a menores abandonados, visando propiciar ao menor as condições necessárias para seu desenvolvimento e integração social. Nesse sentido, dispõe o art. 2º da lei:

Art. 2º, Lei nº 7.644/1987: Considera-se mãe social, para efeito desta Lei, aquela que, dedicando-se à assistência ao menor abandonado, exerce o encargo em nível social, dentro do sistema de casas-lares.

Assim, a legislação permite que as instituições sem finalidades lucrativas, ou de utilidade pública de assistência ao menor abandonado (aqueles que se encontram em situação irregular, seja pela morte, abandono ou incapacidade dos pais) controlem mães sociais para que seja possível o funcionamento de casas-lares. Trata-se, portanto, de **empregada (vínculo empregatício)**, com proteção da legislação trabalhista¹⁰⁶. A unidade residencial poderá abrigar até dez menores, sob a guarda da mãe social.

Para a contratação de mães sociais, o art. 9º da Lei nº 7.644/1987 estabelece alguns requisitos:

- a) idade mínima de 25 anos;
- b) boa sanidade física e mental;
- c) curso de primeiro grau, ou equivalente;
- d) aprovada em treinamento e estágio exigidos pela Lei;
- e) boa conduta social;
- f) aprovação em teste psicológico específico.

Ademais, exige-se que a mãe social se dedique exclusivamente ao trabalho realizado na casa-lar, sendo responsável pela administração do lar, organizando e desenvolvendo as tarefas diárias. Deve orientar-se no sentido de proporcionar um ambiente familiar aos menores, sob seus cuidados.

Antes de sua contratação como mãe social, será submetida a um treinamento de conteúdo teórico e a um estágio de duração máxima de 60 dias. A estagiária não formará vínculo de emprego, mas terá direito a seguro contra acidentes pessoais, alimentação, habitação e bolsa para ajuda de vestuário e despesas pessoais. Findo o período de treinamento, será possível a contratação da mãe social como empregada. Portanto, requisito prévio da contratação.

¹⁰⁵ Esse tópico ainda não foi exigido nas provas de Analista do TRT, mas diante da dificuldade das últimas questões dos concursos, optou-se por inserir o assunto.

¹⁰⁶ **Art. 19** – As relações de trabalho previstas nesta Lei, no que couber, aplica-se o disposto nos capítulos IV e VI do Título II, Seções IV, V e VI do Capítulo IV do Título III e nos Títulos IV e VII, todos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

O art. 5º da Lei estabelece um rol de **direitos trabalhistas** que devem ser assegurados a essas prestadoras de serviços:

Art. 5º – A mãe social ficam assegurados os seguintes direitos:

- I – anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II – remuneração, em valor não inferior ao salário mínimo;
- III – repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas;
- IV – apoio técnico, administrativo e financeiro no desempenho de suas funções;
- V – 30 (trinta) dias de férias anuais remuneradas nos termos do que dispõe o capítulo IV, da Consolidação das Leis do Trabalho;
- VI – benefícios e serviços previdenciários, inclusive, em caso de acidente do trabalho, na qualidade de segurada obrigatória;
- VII – gratificação de Natal (13º salário);
- VIII – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço ou indenização, nos termos da legislação pertinente.

Sobre as **penalidades** impostas aos empregados, a doutrina e a jurisprudência aceitam a aplicação da advertência verbal ou escrita, embora não tenha previsão expressa na CLT. Interessante notar que a lei que regulamentou esse belo trabalho desenvolveu pela mãe social prevê, como penalidade, a aplicação de advertência. De acordo com a lei:

Art. 14 – As mães sociais ficam sujeitas às seguintes penalidades aplicáveis pela entidade empregadora:

- I – advertência;
- II – suspensão;
- III – demissão.

Por fim, cumpre ressaltar que é obrigação da instituição que institui a casa-lar manter substitutas no caso de afastamento ou término do contrato de trabalho da mãe social. No caso de dispensa sem justa causa, terá direito ao recebimento das verbas trabalhistas devidas e ao levantamento dos depósitos do FGTS.

4. RELAÇÕES DE TRABALHO QUE NÃO CONFIGURAM VÍNCULO EMPREGATÍCIO

As relações jurídicas a seguir não são consideradas relações de emprego, pois não estão presentes todos os requisitos essenciais à configuração do vínculo. Logo, essas relações de trabalho, em sentido amplo, não possuem o sistema protetivo previsto na CLT.

Destaca-se que, após a Emenda Constitucional nº 45/2004, que alterou o art. 114 da CF/88, a Justiça do Trabalho teve sua competência ampliada para processar e

julgar causas envolvendo relações de trabalho em sentido amplo. A competência da Justiça do Trabalho é matéria ligada ao processo do trabalho.

4.1. Trabalhador autônomo e a Reforma Trabalhista¹⁰⁷

O trabalhador autônomo é o prestador de serviços que atua como patrão de si mesmo¹⁰⁸, ou seja, é a pessoa física que presta serviços por conta própria, assumindo os riscos do empreendimento. Exemplos de trabalhadores autônomos: médico, pedreiro, taxista, veterinário, diarista etc.

Em geral, esse trabalhador é o dono das ferramentas e demais equipamentos indispensáveis para a realização das suas atividades, possui ampla liberdade para escolher o horário de trabalho e fixar o preço de seus serviços. Verifica-se, assim, que falta ao trabalhador autônomo o requisito da subordinação para que se configure a relação empregatícia.

Essa prestação de serviços por trabalhador autônomo poderá ser fungível (substituição por outra pessoa ou infungível). Infungível, portanto, é o trabalho que não pode ser repassado a outra pessoa, por exemplo, contrata-se o melhor pedreiro da cidade para reforma do apartamento. Se ele enviar outro prestador de serviços, ficará inadimplente, pois o trabalho, nesse caso, não pode ser repassado a terceiros. Essa previsão deve constar no contrato. De acordo com o Ministro e Professor Maurício Godinho Delgado¹⁰⁹:

Mesmo em se tratando de serviço pactuado com pessoa física, é muito comum o trabalho autônomo sem infungibilidade quanto ao prestador. Um serviço cotidiano de transporte escolar, por exemplo, pode ser contratado ao motorista do veículo, que se compromete a cumprir os rotários e horários prefixados, ainda que se fazendo substituir eventualmente por outro(s) motoristas(s). O autônomo pode, contudo, ser pactuado com cláusula de rígida pessoalidade – sem prejuízo da absoluta ausência de subordinação. É o que tende a ocorrer com a prestação de serviços contratada a profissionais de nível mais sofisticado de conhecimento ou habilidade, como médicos, advogados, artistas, etc.

Por fim, nada impede que um pedreiro ou taxista seja contratado como empregado, desde que estejam presentes os quatro requisitos da relação de emprego, em especial, a subordinação.

A Reforma Trabalhista inseriu o art. 442-B à CLT para prever:

107. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre trabalho autônomo.

108. BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2006. p. 204.

109. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 9ª Edição. São Paulo: Ltr, 2010.

Art. 442-B, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). A contratação do trabalhador autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, atasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

De acordo com a redação do art. 442-B da CLT, o trabalho autônomo pode ser pactuado com cláusula de exclusividade e continuidade. É o que tende a ocorrer com a prestação de serviços contratada com profissionais de nível mais sofisticado de conhecimento ou habilidade, como médicos, advogados, artistas etc. Ocorre que não há como visualizar, na prática, a aplicação do dispositivo. Difícilmente, será afastado o requisito da subordinação do trabalhador que presta serviços todos os dias em uma mesma empresa com exclusividade. Apesar de a exclusividade não ser requisito para a configuração do vínculo de emprego, o trabalhador que prestar seus serviços de forma contínua a apenas uma empresa terá, provavelmente, verificada a subordinação jurídica.

O presente artigo, acrescentado pela Reforma Trabalhista, é inexecutável e sua aplicação será afastada pelo art. 3º da CLT e pelo princípio da primazia da realidade, quando presentes os requisitos para a formação do vínculo de emprego. No mesmo sentido, os Enunciados nº 51 a 53 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho¹¹⁰ estabelecem que o art. 442-B não impede o reconhecimento do vínculo de emprego quando presentes os requisitos do art. 2º e 3º da CLT, por aplicação do princípio da primazia da realidade diante do desvirtuamento do trabalho autônomo:

Enunciado nº 51 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Trabalhador autônomo exclusivo e art. 9º da CLT.

Enunciado nº 52 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Trabalhador autônomo exclusivo e primazia da realidade à relação de emprego, à luz do art. 9º da CLT.

Enunciado nº 53 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Trabalhador autônomo exclusivo e primazia da realidade sobre a forma. É a primazia da realidade, e não a formalidade exteriorizada de atos e negócios jurídicos, que deve ser considerada para o reconhecimento do vínculo de emprego (arts. 2º e 3º da CLT) ou de trabalho autônomo (art. 442-B da CLT).

110. Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática. Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

O trabalhador eventual é aquele que presta serviços ocasionais, esporádicos. Ademais, outro critério para identificar o trabalhador eventual é que ele atue em atividades não permanentes da empresa. Exemplo: faculdade de direito contrata programador de sistemas por três dias, para atualização dos computadores. Veja que esse trabalho não é uma atividade permanente da faculdade, e, ainda, não há repetição das atividades desse profissional.

4.2. Trabalhador eventual

- **Trabalhador autônomo:** A Lei nº 13.467/2017 insere o art. 442-B à CLT para prever que a contratação de autônomo, cumpridas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a condição de empregado.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** O trabalho autônomo não era tratado pela CLT. A principal característica do trabalho autônomo consistia na ausência de subordinação jurídica com o contratante dos serviços.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

As formalidades legais, como a celebração de contrato, não são, por si sós, capazes de afastar os requisitos do vínculo. Por aplicação do princípio da primazia da realidade, a realidade se sobrepõe às disposições contratuais escritas. Deve-se, portanto, verificar se o conteúdo do documento coincide com os fatos. Aliás, um autônomo que trabalhe com total exclusividade e, ainda, de forma habitual em determinada empresa tem muita chance de ter declarado o vínculo empregatício, salvo se ficar devidamente comprovada a total ausência de subordinação.

ao cumprimento de formalidades legais para a sua descaracterização. artigo foi apresentado para afastar o vínculo empregatício, pois somente se refere doutrina, jurisprudência e no dia a dia das empresas. Em primeira análise, esse autor autônomo. Referido dispositivo gerará, durante anos, profundas discussões da todas as formalidades legais, será afasta a qualidade de empregado ao trabalhar 0 art. 442-B da CLT, inserido pela Reforma Trabalhista estabelece que, cumpridas ausência de subordinação jurídica, o que exclui a formação do vínculo de emprego. Conforme salientado, o traço característico do contrato de autônomo é a au-

do empreendimento e integrado à sua dinâmica. organizando a própria atividade, tenha seu labor utilizado na estrutura caracterização do trabalho autônomo sempre que o trabalhador, não da CLT ser interpretado conforme a Constituição Federal para afastar a documental (arts. 1º, III e IV, 5º, caput e 7º da CF/1988), devendo o art. 442-B contínua e exclusiva, uma vez que a relação de emprego é direito fun- Presume-se o vínculo empregatício diante da prestação de serviços

conforme: inteligência do art. 442-B da CLT à luz da Constituição Federal. **Enunciado nº 53 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Tra-**

Verifica-se, no trabalho eventual, a ausência de expectativa de retorno ao local de trabalho, portanto falta o requisito da não eventualidade para configurar o vínculo empregatício.

4.3. Trabalhador aviso

► Art. 7º, inciso XXXIV, CF/88

A característica principal do trabalho aviso é a presença da intermediação com a intermediação do sindicato ou por meio do Órgão Gestor de Mão de Obra – Ogmo.

Embora esse trabalhador não seja empregado, nem do sindicato, nem do Ogmo, uma vez que exerce a atividade a diversos operadores portuários (ausência do requisito de pessoalidade), o art. 7º, XXXIV, da CF/88 estendeu a ele todos os direitos previstos aos empregados. Diante disso, o trabalhador aviso terá direito a férias, décimo terceiro salário, depósitos do FCT5 etc., conforme previsto na Constituição Federal:

Art. 7º, XXXIV, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: a igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador aviso.

Reforça-se o direito à igualdade de direitos entre o trabalho aviso e o emprego, a proibição de celebração de convenção ou acordo coletivo que tenha como objeto suprimir ou reduzir essa igualdade, nos termos do art. 611-B da CLT, acrescentado pela Reforma Trabalhista:

Art. 611-B, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017): Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclu-sivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador aviso

4.3.1. Trabalhador aviso portuário¹¹¹ (Lei nº 12.815/2013)

Inicialmente, cabe destacar que a exploração dos portos é feita por meio de concessão de serviço público. Para facilitar a visualização da matéria, resalta-se a presença de 3 pessoas envolvidas nessa relação:

111. A inserção dos novos tópicos de trabalhador aviso portuário e não portuário justifica-se em razão da exigência do tema nos últimos concursos para Analista do TRT. Nesse sentido, confira no capítulo de questões, os comentários referentes à prova para Analista Judiciário do TRT da 23ª Região realizado em fevereiro de 2016, que exigia o conhecimento da Lei nº 12.023/2009 (Trabalhador aviso não portuário).

1) Operador Portuário, responsável pela exploração da atividade ligada aos portos;

2) Órgão Gestor de Mão de Obra (OCMO), que é o órgão criado pelo operador portuário, com a finalidade única e exclusiva de gerenciar e administrar a mão de obra. O operador portuário e o OCMO não se confundem com a figura de empregador¹¹².

3) Trabalhador Aviso¹¹³, que não é empregado, mas uma espécie de trabalhador eventual, colocado no trabalho com a intermediação do OCMO.

Esse trabalhador se dirige até os portos para concorrer à escala de trabalho. Nem todos os dias conseguirá prestar serviços, pois há um rodízio entre eles. Cabe frisar que ele deverá receber vale-transporte mesmo nos dias em que não for escalado para o trabalho¹¹⁴. A escalação funciona da seguinte forma: **1.** o operador portuário requisita ao OCMO o número de trabalhadores necessários – aliás, o operador portuário é obrigado a requisitar trabalhadores apenas do OCMO, exceto se o porto for particular; **2.** o OCMO, de acordo com o rodízio igualitário, escala os trabalhadores entre os que estão presentes no dia; **3.** o pagamento é feito pelo operador portuário ao OCMO que, por sua vez, deve repassar em até **48 horas** aos trabalhadores avisos.

Nessa escalação diária do trabalhador portuário aviso deverá sempre ser observado um **intervalo mínimo de 11 horas** consecutivas entre duas jornadas de trabalho, salvo em situações excepcionais, constantes de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Tanto o OCMO como o Operador Portuário são **solidariamente responsáveis pelos débitos trabalhistas** e pelas contribuições previdenciárias do Trabalhador Aviso. Aliás, cabe a eles cumprir as normas ligadas ao meio ambiente de trabalho, conforme previsto na NR nº 29 do MTE.

O trabalho portuário é, atualmente, regulado pela Lei nº 12.815/2013. A Lei nº 8.630/1993 foi revogada. A dinâmica dos portos funciona da seguinte forma: o operador portuário (pessoa jurídica responsável pelas atividades de movimentação de passageiros ou mercadorias nos portos) deve constituir um órgão gestor de mão de obra, cujas atribuições estão descritas no art. 32 da Lei nº 12.815/2013, conforme destacado abaixo:

I – administrar o fornecimento da mão de obra do trabalhador portuário e do trabalhador portuário aviso;

112. Informativo nº 30 do TST – veja o texto ao final desse capítulo.

113. De acordo com legislação previdenciária, o Trabalhador Aviso é definido como: “quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviços de natureza urbana ou rural definidos no regulamento” (Art. 12, VI da Lei nº 8.212/91).

114. Informativo nº 61 do TST – veja o texto ao final desse capítulo.

II – manter, com exclusividade, o cadastro do trabalhador portuário e o registro do trabalhador portuário avulso;

III – treinar e habilitar profissionalmente o trabalhador portuário, inscrevendo-o no cadastro;

IV – seleccionar e registar o trabalhador portuário avulso;

V – estabelecer o número de vagas, a forma e a periodicidade para acesso ao registro do trabalhador portuário avulso;

VI – expedir os documentos de identificação do trabalhador portuário; e

VII – arrecadar e repassar aos beneficiários os valores devidos pelos operadores portuários relativos à remuneração do trabalhador portuário avulso e aos correspondentes encargos fiscais, sociais e previdenciários.

Nesse sentido, o OCMO é o responsável pela seleção do trabalhador portuário avulso para que possa exercer sua profissão. Essa função do OCMO na escalação dos trabalhadores avulsos portuários não pode ser afastada por norma coletiva. Portanto, nos portos organizados, a intermediação de mão de obra feita pelo OCMO substituiu a função que antes era desempenhada pelos sindicatos. Hoje, os sindicatos têm essa função restrita aos avulsos não portuários, como será tratado no tópico a seguir.

Resalta-se que, de acordo com o art. 41, § 1º, Lei nº 12.815/2013, somente poderá exercer a atividade de trabalhador portuário avulso aquele que realizar a inscrição no cadastro do trabalhador portuário, a qual depende de prévia habilitação profissional do interessado com a realização de treinamento pelo OCMO. Além disso, a seleção para o trabalho deverá ser realizada de acordo com a disponibilidade de vagas e a ordem cronológica do cadastro.

Conforme salienta Vólia Bomfim Cassar¹¹⁵, o trabalhador portuário não pode ser confundido com o marítimo, uma vez que este tem vínculo de emprego, normalmente mora na embarcação e executa serviços profissionais necessários à navegação. Já o portuário é o responsável pela movimentação de mercadorias nos portos decorrentes do transporte aquaviário.

Ademais, os trabalhadores avulsos portuários dividem-se em registrados e cadastrados. Os primeiros são aqueles que realmente são selecionados pelo OCMO para trabalhar para o operador portuário que o requisitar. Os cadastrados, por sua vez, apenas exercem a função de complementar a equipe quando não se alcançar número suficiente de registrados para o serviço¹¹⁶.

Cumpre destacar que não apenas os trabalhadores avulsos portuários podem prestar serviços nos portos brasileiros. Com a redação do art. 4º da referida lei,

115. CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 284.

116. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013. 278.

verifica-se que é possível a contratação de empregado para o desempenho das mesmas funções dos avisos:

O trabalho portuário de capatazia, estiva, conferência de carga, consento de carga, bloco e vigiância de embarcações, nos portos organizados, será realizado por trabalhadores portuários com vínculo empregatício por prazo indeterminado e por trabalhadores portuários avisos.

No entanto, é válido destacar que a contratação de **trabalhadores portuários empregados** para as atividades de capatazia, bloco, estiva, conferência de carga, consento de carga e vigiância de embarcações deve ser feita exclusivamente dentre os portuários avisos registrados (art. 40, § 2º, Lei nº 12.815/2013). Além disso, o pagamento do salário desse empregado será feito exclusivamente pelo operador portuário, no caso seu empregador, enquanto o **aviso portuário** receberá o valor em forma de rateio após a arrecadação pelo OCMO. Não é o OCMO que paga o aviso portuário, mas é o responsável por arrecadar o valor pago pelos operadores, repassar aos trabalhadores em forma de rateio e providenciar o recolhimento dos demais encargos.

Além disso, os trabalhadores portuários, sejam empregados ou avisos, são considerados como categorias profissionais diferenciadas, ou seja, a categoria é formada por estatuto profissional próprio.¹¹⁷

É válido ressaltar que o prazo prescricional aplicável ao trabalhador aviso é o mesmo previsto aos trabalhadores urbanos e rurais conforme art. 7º, XIX, CF/88:

Art. 7º, XXIX, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: 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.

Veja que a Constituição Federal prevê o prazo de 2 anos para ingressar na Justiça do Trabalho. É chamada de prescrição bial. Ainda de acordo com o texto constitucional, o empregado poderá pleitear os direitos trabalhistas dos últimos 5 anos a contar do ajuizamento da reclamação. Contudo, surge o questionamento acerca do início da contagem do prazo de prescrição bial para o trabalhador aviso portuário. A OJ nº 384 da SDI-I do TST, atualmente cancelada, previa o início do prazo prescricional para ajuizamento da reclamação trabalhista com o término de cada prestação de serviço aos operadores portuários:

Orientação jurisprudencial nº 384 da SDI-I do TST (CANCELADA): É aplicável a prescrição bial prevista no art. 7º, XXIX, da Constituição de 1988 ao trabalhador aviso, tendo como marco inicial a cessação do trabalho ultimado para cada tomador de serviço.

117. Sobre o tema, veja o título da Organização Sindical Brasileira no capítulo de Direito Coletivo do Trabalho.

118. Para mais informações acerca do tema, confira o informativo nº 141 do STJ ao final do capítulo.

119. RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho esquematizado*. 3. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 84.

120. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTR, 2012. p. 343.

121. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTR, 2012. p. 345.

Ademais, é da atribuição desses sindicatos elaborar a escala de trabalho, ressaltando o sistema de rodízio e as folhas de pagamento dos trabalhadores avisos com a indicação do tomador de serviços (art. 4º, caput, Lei nº 12.023/2009)¹²². O pagamento ao sindicato, dos valores devidos pelos serviços prestados, deve ser efetuado pelo tomador de serviços no **prazo máximo de 72 horas úteis**, contadas a partir do encerramento do trabalho requisitado. Referido valor deve ser repassado aos beneficiários pelos sindicatos também no prazo de 72 horas (art. 5º da Lei nº 12.023/2009). Os deveres do sindicato estão expressos no art. 5º da Lei nº 12.023/2009¹²³:

Art. 5º São deveres do sindicato intermediador:

- I – divulgar amplamente as escalas de trabalho dos avisos, com a observância do rodízio entre os trabalhadores;
- II – proporcionar equilíbrio na distribuição das equipes e funções, visando à remuneração em igualdade de condições de trabalho para todos e a efetiva participação dos trabalhadores não sindicalizados;
- III – repassar aos respectivos beneficiários, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas úteis, contadas a partir do seu arrecadamento, os valores devidos e pagos pelos tomadores do serviço, relativos à remuneração do trabalhador aviso;
- IV – exibir para os tomadores da mão de obra avulsa e para as fiscalizações competentes os documentos que comprovem o efetivo pagamento das remunerações devidas aos trabalhadores avisos;
- V – zelar pela observância das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- VI – firmar Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho para normatização das condições de trabalho.

A **Justiça do Trabalho**, conforme previsto no art. 114 da CF, é competente para julgar os processos envolvendo trabalhadores avisos, portuários e não portuários. Por fim, existe ainda a figura dos chamados “chapas”. Esses trabalhadores que, muitas vezes, ficam à beira das estradas, para carregar e descarregar caminhões, trabalham sem a intermediação de mão de obra e não possuem nenhuma proteção legal. Recebem por tarefa executada. São, portanto, autônomos.

4.4. Trabalhador voluntário

▶ Lei nº 9.608/98

No trabalho voluntário não há o requisito da onerosidade. Nesse caso, o prestador de serviços não tem a intenção em receber qualquer contraprestação pelo trabalho prestado. Logo, não há vínculo empregatício. Exemplo: pessoa que presta serviços num lar de idosos ou, ainda, a distribuição de remédios e alimentos para

¹²² Sobre a atribuição dos sindicatos, confira o Informativo nº 124 do TST no final do capítulo.

¹²³ Recentemente (fevereiro/2016), os deveres do sindicato na relação de trabalho avisos não portuários foram exigidos pela banca examinadora FCC no concurso para Analista Judiciário do TRT da 23ª Região (Mato Grosso).

a ausência de personalidade: uma empresa, ao contratar serviços da cooperativa (exemplo: transporte ou limpeza), não tem possibilidade de escolher determinada pessoa, pois houve a contratação apenas de serviços.

b) a existência de subordinação entre membros da cooperativa, ou seja, os cooperados não são subordinados às ordens nem da cooperativa, nem dos demais cooperados, pois prestam serviços com autonomia;

Para que a cooperativa seja lícita, é necessária:

Art. 442 da CLT. Parágrafo único: Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo de emprego entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

atividade. Nesse sentido:

Entre cooperados não há qualquer subordinação. Dessa forma, não há vínculo empregatício entre cooperativa e cooperados. Eles assumem, assim, os riscos da

esta não colidir, a Lei nº 5.764/70 e o Código Civil.

Cooperativa é uma sociedade de pessoas que reciprocamente se obrigam, com a união de esforços, a alcançar um objetivo comum. O próprio nome já diz, **cooperar** é atuar em conjunto. Exemplo: taxistas que se juntam para fundar uma cooperativa, com intuito de dinamizar suas atividades (prestar serviços de transporte para várias empresas e diminuir custos com novas tecnologias, como rádios, GPS etc.). As cooperativas de trabalho se aplica a Lei nº 12.690/12 e, no que com esta não colidir, a Lei nº 5.764/70 e o Código Civil.

► Lei nº 12.690/2012

► Lei nº 5.764/70 (Lei das Cooperativas)

► Art. 442, parágrafo único, CLT

4.5. Cooperado

Vale ressaltar que é possível o ressarcimento ao trabalhador de eventuais despesas que comprovadamente realizou no trabalho voluntário. Essas despesas devem estar expressamente autorizadas pela entidade a que for prestado o serviço. Note-se que os valores recebidos não configuram contraprestação pelo serviço prestado (onerosidade), mas apenas ressarcimento de algumas despesas do trabalhador voluntário, o que não configura vínculo empregatício.

Parágrafo único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim.

Art. 1º. Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade de não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa. (Redação dada pela Lei nº 13.297/2016)

voluntário: pessoas carentes. Nesse sentido, há a Lei nº 9.608/1998, que trata sobre o serviço

Ocorre, entretanto, que há cooperativas fraudulentas, criadas para burlar direitos trabalhistas. Exemplo: cooperativa dos colhedores de laranja. Há na verdade um "dono" da cooperativa, que admite, assalaria e coordena toda atividade desses colhedores/cooperados. Nesse caso, está presente a subordinação, aplicando-se ao caso o princípio da primazia da realidade. A consequência será a declaração de vínculo empregatício entre presidente da cooperativa fraudulenta e cooperados, que passarão a ser empregados, com todos os direitos previstos na CLT.

Para que se certifique não se tratar de cooperativa fraudulenta, devemos observar se há a presença de 2 princípios¹²⁴:

a) Princípio da dupla qualidade: o filiado à cooperativa deve ser, ao mesmo tempo, cooperado e cliente, sendo que o associado deve ser um dos beneficiários da atividade prestada pela cooperativa;

b) Princípio da retribuição pessoal diferenciada: a reunião em cooperativa permite que o associado receba uma retribuição pessoal superior àquela que receberia caso não estivesse associado.

Cabe ressaltar que não há qualquer vedação para que a cooperativa (pessoa jurídica, com direitos e deveres) contrate empregados, como telefonistas, administradores, vendedores etc. Nesse caso, será equiparada às demais empresas para fins trabalhistas, devendo pagar todos os direitos laborais aos seus empregados. A Lei nº 12.690/2012 disciplina a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho¹²⁵. De acordo com referida legislação, considera-se cooperativa de trabalho a sociedade de trabalhadores constituída para o exercício das atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão com o intuito de obterem melhor qualificação, renda, situação econômica e condições de trabalho (art. 2º). A cooperativa somente poderá ser constituída com número mínimo de 7 sócios. Além disso, pode ser dividida em 2 grupos:

- a) Cooperativa de produção:** sócios contribuem com trabalho para a produção em comum de bens e a cooperativa detém os meios de produção;
- b) Cooperativa de serviço:** sócios prestam serviços especializados para terceiros sem a presença dos requisitos da relação de emprego. Note-se que, se presentes os requisitos da relação de emprego com o tomador, a cooperativa é fraudulenta e o vínculo deve ser reconhecido diretamente com o tomador. De acordo com o art. 5º da Lei nº 12.690/2012, "a cooperativa de trabalho não pode ser utilizada para intermediação de mão de obra subordinada".

124. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: Ltr, 2015. p. 350-351.
125. Note-se que a noção de estabilidade provisória garantida aos dirigentes de cooperativas regidos pela Lei nº 5.764/71 não é estendida a dirigentes das cooperativas de trabalho. Nesse sentido, vide processo nº 0010417-45.2016.5.03.0033 do TRT-3.

- Seguro de acidente de trabalho.
- Adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas;
- Retirada para o trabalho noturno superior à do diurno;
- Repouso anual remunerado;
- Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- de horários.
- Duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, exceto quando a atividade, por sua natureza, demandar a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas. É permitida a compensação horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas;
- Retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, pago de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas;
- Por fim, é importante destacar os direitos assegurados aos cooperados previstos no art. 7º da Lei nº 12.690/2012, dentre outros que podem ser estabelecidos pela Assembleia Geral da Cooperativa:

| PRINCÍPIOS E VALORES DA COOPERATIVA DE TRABALHO | |
|---|--|
| - Adesão voluntária e livre; | - Respeito às decisões de assembleia; |
| - Gestão democrática; | - Participação na gestão em todos os níveis de decisão de acordo com o previsto em lei e no Estatuto Social. |
| - Participação econômica dos membros; | - Não precarização do trabalho; |
| - Autonomia e independência; | - Preservação dos direitos sociais, do valor social do trabalho e da livre iniciativa; |
| - Educação, formação e informação; | - Interesse pela comunidade; |
| - Intercaptação; | - Interação social; |

Desse modo, as cooperativas de trabalho são pautadas pelos princípios da autonomia e da autogestão, o que impede a presença de vínculo de emprego entre os cooperados. Para se alcançar a autonomia prevista em lei, é necessária a fixação em Assembleia Geral das regras de funcionamento da cooperativa e a forma de execução dos trabalhos (art. 2º, § 1º, Lei nº 12.690/2012).

A legislação traça ainda os princípios e valores que devem estar presentes em toda cooperativa de trabalho (art. 3º):

Ressalta-se que as normas de saúde e segurança do trabalho devem ser atendidas. No caso de cooperativas de serviços, o contratante responde de forma solidária pelo cumprimento dessas normas, quando os serviços forem prestados em seu estabelecimento ou em local por ele determinado (art. 9º).

4.6. Estagiário¹²⁶

► Lei nº 11.788/08

4.6.1. Introdução

Estágio tem por finalidade complementar a formação do estudante por meio de atividades práticas. Desse modo, o estudante tem a possibilidade de concretizar os ensinamentos teóricos recebidos na instituição de ensino, preparando-se para o ingresso no mercado de trabalho.

A relação jurídica entre parte concedente e estagiário representa verdadeira relação de trabalho em sentido amplo, porque há prestação de serviços executados por pessoa natural. O contrato de estágio possui todos os requisitos para formação da relação empregatícia, pois nele há pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Entretanto, o legislador excluiu o estagiário da proteção celetista, para incentivar a formação de novos profissionais. Diante disso, não se aplica ao estagiário as normas protetivas da CLT (férias, 13º, hora extra etc.).

Importante diferenciar, ainda, o contrato de estágio do contrato de aprendizagem, uma vez que na aprendizagem há verdadeiro vínculo empregatício, previsto na CLT (arts. 424 até 433). Ademais, o aprendiz possui limitação na idade, entre 14 e 24 anos. Por fim, o aprendiz possui todo o sistema protetivo trabalhista e previdenciário, o que não ocorre com o estagiário.

O estágio não obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória (art. 2º, § 2º). Nesse caso, a contraprestação e a concessão do vale-transporte são obrigatórias.

4.6.2. Alterações da nova lei do estágio

A Lei nº 11.788/2008¹²⁷ revogou a lei anterior, Lei nº 6.494/1977. A partir da publicação desse novo sistema, a relação jurídica do estágio e as obrigações das instituições de ensino e a parte concedente são reguladas inteiramente por essa nova lei.

126. Esse item foi retirado do artigo publicado na revista da ANPT. CORREIA, Henrique. *Revista do Ministério Público do Trabalho. A Nova Lei de Estágio. Atuação do Ministério Público do Trabalho*, nº 37, março, 2009, p. 120.

127. Artigos da nova lei do estágio serão citados neste texto sem qualquer referência.

128. A Lei nº 6.494/1977 não previa, por exemplo, a limitação da jornada do estagiário, limitava-se apenas à compatibilidade entre horário escolar e atividades do estágio.

- a) matrícula e frequência escolar atestados pela instituição de ensino;
- b) termo de compromisso entre estagiário (educando), parte concedente e instituição de ensino.
- Para a existência do contrato de estágio válido, há necessidade de preencher requisitos formais e materiais. Os requisitos formais são:

4.6.4. Requisitos para existência do estágio regular

O estágio não obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória (art. 2º, § 2º). Nesse caso, a contraprestação é obrigatória.

A lei trouxe, ainda, duas formas de estágio: obrigatório e não obrigatório. Em ambos os casos, repita-se, não há vínculo empregatício. O primeiro é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma (art. 2º, § 1º). No caso de estágio obrigatório, a remuneração é facultativa.

- dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. (grifo acrescentado)
- da educação especial; e
- de ensino médio;
- de educação profissional;
- de educação superior;

Estágio é o ato educativo escolar supervisionado e desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições:

A definição de estágio está prevista no art. 1º:

4.6.3. Conceito de estágio

Há tempos, setores da sociedade reivindicavam a edição de lei que tratasse de forma mais detalhada a relação do estágio, em razão das mudanças no mercado de trabalho, das frequentes práticas de exploração da mão de obra barata dos estagiários, e também em consequência da omissão¹²⁸ da antiga norma em vários pontos importantes.

Verifica-se assim que o contrato de estágio é solene, ou seja, exige-se forma especial; deve ser escrito.

Os requisitos materiais estão ligados à essência do estágio, isto é, a conexão da parte teórica com as atividades desenvolvidas pelo estagiário. Os requisitos previstos na lei são:

- a) compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso¹²⁹;

- b) acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente.

O descumprimento de qualquer dos requisitos formais ou materiais acarretará a formação de vínculo empregatício, bem como de todos os demais direitos trabalhistas (férias acrescidas de 1/3, 13º salário, FGTS, horas extras, adicional noturno etc.). A título de exemplo, o estudante de direito que presta serviços no escritório de advocacia, mas apenas atende telefone, serve café, faz a limpeza, será empregado e não estagiário, pois não há compatibilidade entre o estudo teórico e as atividades por ele desenvolvidas.

4.6.5. Agentes de integração

Há previsão na lei do estágio das agências de integração pública ou privada¹³⁰. Esses serviços de integração estão ligados, por exemplo, ao cadastro de estudantes, indicação de oportunidades de estágio etc. (art. 5º). Essas agências têm por finalidade atuar como intermediadora entre estagiários e parte concedente. Deve-se destacar que esses serviços não podem ser cobrados do estagiário e, ainda, que não há obrigatoriedade em sua utilização para que o contrato de estágio seja formalizado.

4.6.6. Partes envolvidas no estágio

A relação jurídica desenvolvida é triangular¹³¹, ou seja, há a presença de três pessoas: estagiário, instituição de ensino¹³² e parte concedente. A seguir, algumas observações sobre as partes envolvidas no estágio.

- 129. Exemplo de compatibilidade: estudante de medicina deve estagiar no hospital; estudante de direito possui estágio na Justiça do Trabalho ou escritório de advocacia. Em resumo, o estudante deverá de-

sempear atividades correlatas com a sua área de formação.

- 130. Essa intermediação é realizada, por exemplo, pelo CIEE – Centro de Integração Empresa-Escola.

- 131. A relação empregatícia é bilateral, pois envolve apenas empregado e empregador.

- 132. Sobre a relação entre as partes envolvidas, confira interessante julgado do STJ: “COMPETE À JUSTIÇA COMUM ESTADUAL (e não à Justiça do Trabalho) julgar ação de reparação de danos materiais e morais promovida por aluno universitário contra estabelecimento de ensino superior em virtude de danos ocorridos durante o estágio obrigatório curricular” (STJ, 2ª Seção, CC 131.195-MG, Rel. Min. Raul Araújo, julgado em 26/2/2014).

1. pessoas jurídicas de direito privado (empresas, associações civis etc.);
2. órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

A lei podem oferecer estágio:

A parte concedente é a responsável pela concessão de estágio. De acordo com

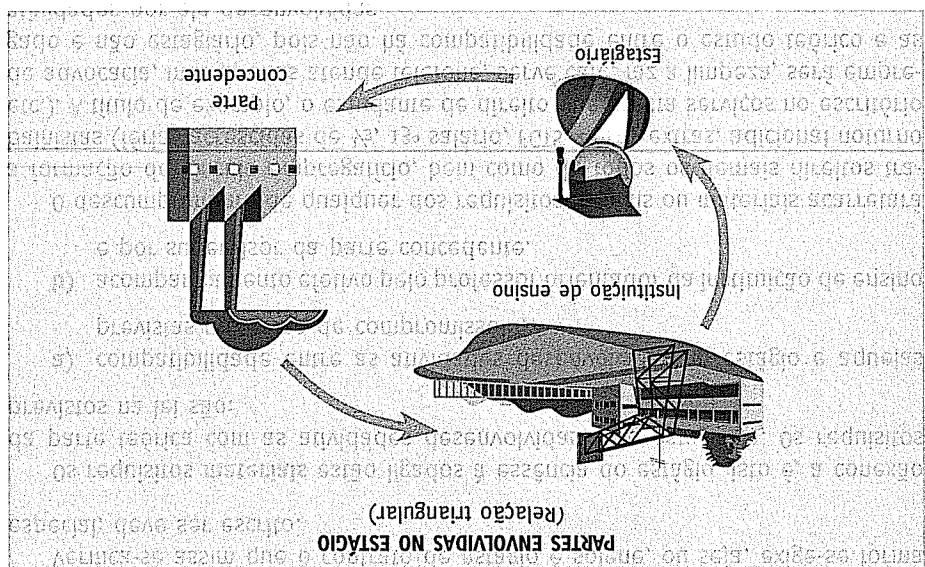
4.6.6.2. Parte concedente

Por fim, outra novidade interessante foi exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a seis meses, de relatório de atividades. Essa medida possibilitará a fiscalização e o aproveitamento do estagiário e permitirá à instituição de ensino excluir a parte concedente que se utilize do contrato de estágio apenas como exploração de mão de obra barata.

Outra inovação da lei foi atribuir à instituição de ensino a necessidade de indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades, requisito material para validade do estágio.

A instituição de ensino intermediará a relação de estágio. Dentre suas atribuições há necessidade de avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando (art. 7º). Verifica-se assim a responsabilidade da instituição de ensino em constatar as condições do meio ambiente de trabalho nas quais o estagiário prestará suas atividades.

4.6.6.1. Instituição de ensino



3. profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional.

Dentre as obrigações da parte concedente previstas no art. 9º está a necessidade de indicar funcionário de seu quadro pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estágio, para orientar e supervisionar até dez estagiários simultaneamente. Ademais, deverá contratar seguro contra acidentes pessoais, tanto para estágio obrigatório quanto para o não obrigatório¹³³. E, ainda, a parte concedente deverá enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de seis meses, relatório de atividades, com vistas obrigatórias ao estágio.

4.6.6.3. Estágio

A seguir, alguns direitos previstos para os estagiários.

a) jornada do estagiário

A jornada de atividades do estágio será elaborada de comum acordo entre as partes, devendo ser compatível com as atividades escolares. A nova lei prevê, entretanto, limites¹³⁴ a esse acordo:

- jornada máxima de 4 horas diárias e 20 horas semanais para os estudantes da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade de jovens e adultos.
- jornada de 6 horas diárias e 30 horas semanais para os estudantes do ensino superior, educação profissional e ensino médio.
- jornada de 40 horas semanais para os estudantes que alternam entre a teoria e a prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais. Essa jornada deverá estar prevista no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

- Redução da carga horária pelo menos à metade, nos períodos de avaliação¹³⁵, para o bom desempenho do estudante.

De qualquer maneira, se os limites anteriores forem excedidos, ou seja, se o estagiário prestar horas extras, ocorrerá desvirtuamento do estágio, consequentemente, ocorrerá vínculo empregatício com a parte concedente (art. 9º da CLT), e haverá a aplicação de multa administrativa.

133. O seguro obrigatório já era previsto na lei anterior.

134. Há possibilidade de jornada inferior aos limites anteriores.

135. Essa redução da jornada era uma reinvindicação antiga dos estudantes, sobretudo daqueles que têm provas bimestrais durante vários dias seguidos.

b) Duração do contrato de estágio

Inovação salutar da nova lei foi estabelecer o contrato por prazo determinado de, no máximo, **dois anos** para o estágio, com a mesma parte concedente. Esse prazo máximo de dois anos não se aplica aos estagiários com deficiência (art. 11).

c) Bolsa ou contraprestação

A contraprestação das atividades do estágio dependerá de acordo entre as partes. Será compulsória a contraprestação e o auxílio-transporte para o estágio não obrigatório.

Ademais, tanto no estágio obrigatório quanto no estágio não obrigatório, a eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício (art. 12).

d) Recesso

Estágio igual ou superior a um ano terá direito ao recesso de trinta dias. Se o estágio tiver duração inferior a um ano, o recesso será proporcional.

O recesso será remunerado se o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação (art. 13). E, por fim, será usufruído preferencialmente durante as férias escolares.

e) Número de estagiários

A grande inovação da lei foi estabelecer limite ao número de estagiários, necessidade que há tempos era apontada pela doutrina¹³⁶. Assim sendo, o número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes será:

- de 1 a 5 empregados: até 1 estagiário;
- de 6 a 10 empregados: até 2 estagiários;
- de 11 a 25 empregados: até 5 estagiários;
- acima de 25 empregados: até 20% de estagiários.

Infelizmente, esses limites não são aplicados aos **estagiários de nível superior ou de nível médio profissional**. Entendemos que o artigo 17, § 4º, que exclui a aplicação dos percentuais para esses estagiários, servirá como campo fértil para fraudes trabalhistas. Imaginemos a possibilidade de um escritório de advocacia

136. "A formação de contratos de estágio só se justifica de forma excepcional no contexto do mercado de trabalho. Mesmo que não haja nenhuma lei prevendo tal limite, a fixação de um limite de 10% de estagiários para cada setor da empresa, com relação ao número de empregados efetivos, parece mais que razoável" SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de Direito do Trabalho. Relação de Emprego*. v. 2. São Paulo: Ltr, 2008. p. 252.

contar com apenas dois advogados empregados e trinta estagiários, configurando verdadeira substituição da mão de obra.

A outra novidade salutar da lei foi a previsão de ação afirmativa¹³⁷, ou seja, cota de vagas para estagiários com deficiência, assegurando percentual de 10% das vagas oferecidas pela parte concedente. Nesse caso, a empresa que optar por contratar estagiários estará obrigada a garantir esse percentual de vagas, sob pena de multa administrativa¹³⁸ e atuação do Ministério Público do Trabalho. Por fim, na hipótese da parte concedente possuir várias filiais, os limites previstos anteriormente para contratação de número máximo de estagiários serão aplicados a cada uma delas.

4.6-7. Fraude no estágio

Ocorre a fraude no estágio quando ausente um dos requisitos formais ou materiais. Assim sendo, mesmo que presentes os requisitos formais, se verificada a falta de compatibilidade entre a formação escolar do estudante e as atividades desenvolvidas na parte concedente, atrairá o art. 9º da CLT¹³⁹, bem como o princípio da primazia da realidade¹⁴⁰, formando vínculo empregatício entre estagiário e parte concedente.

Os efeitos do estágio fraudulento:

- vínculo empregatício, consequentemente o reconhecimento de todas as verbas trabalhistas, durante o período em que prestou serviços como “falso estagiário”;
- aplicação de multa administrativa pelos auditores fiscais do trabalho e, se envolver interesse coletivo, atuação do Ministério Público do Trabalho.

Se a fraude no estágio ocorrer perante a Administração Pública, não acarretará formação de vínculo empregatício, por falta do requisito do concurso público. Exemplo: estagiários substituem o trabalho dos analistas administrativos na Justiça do Trabalho. Ou, ainda, estagiário de psicologia que presta serviços como telefonista

137. Ações afirmativas são medidas estatais temporárias, com finalidade de compensar situações históricamente desiguais. Possuem caráter educativo, pois prevêm caráter de conscientização da população sobre a desigualdade histórica sofrida pelas minorias. Essas ações positivas concretizam, em especial, o ingresso ou acesso ao mercado de trabalho para as mulheres, negros, deficientes físicos, homossexuais e índios. Pelo **princípio da máxima efetividade da constituição e da igualdade material**, por meio das ações afirmativas, há concretização dos objetivos da Carta Constitucional, conforme art. 3º.

138. Multa aplicada pelos auditores fiscais do trabalho – Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

139. “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos na presente Consolidação (art. 9º da CLT)”

140. “Princípio da primazia da realidade, em razão do qual a relação objetiva evidenciada pelos fatos define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contratantes, ainda que sob capa simulada, não corresponde à realidade” SUSEKIND, Arnaldo. *et al. Instituições de Direito do Trabalho*. Vol. I, 21. ed. São Paulo: Ltr. 2004. p. 145.

no município. Em ambos os casos não será declarado o vínculo empregatício com os órgãos estatais, pois é necessária prévia aprovação em concurso para ocupar esses cargos.

Além disso, para a contratação de estagiários na Administração Pública deverá haver processo seletivo. Esse já era o posicionamento do Ministério Público do Trabalho antes da publicação da nova lei, conforme se verifica na Orientação nº 22 da ata da Conap (Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública):

22. Estágio. Necessidade de concurso público. É possível a Administração Pública contratar estagiários, desde que a contratação se dê através de processo seletivo, e seja observada a legislação específica (Ata da Reunião Nacional de 22.3.2006).

Após a publicação da nova Lei do Estágio, o MPV publicou a Portaria nº 567/2008, que prevê a realização de processo seletivo para estagiários:

Art. 5º O recrutamento dos estagiários dar-se-á por meio de processo seletivo, divulgado, pelo prazo mínimo de 3 (três) dias, na unidade que o realizará, bem como no site dos respectivos ramos do Ministério Público da União e, ainda, nas sedes das instituições de ensino conveniadas.

Não tocante à fraude na administração pública, os efeitos são diferentes, pois não há o reconhecimento de vínculo empregatício, em razão da necessidade do concurso público para trabalhar na administração pública.

A consequência desse contrato fraudulento de estágio, ao invés de reconhecer o vínculo empregatício, bem como o pagamento de todas as verbas trabalhistas, será apenas o pagamento do saldo de salário e depósitos do FGTS, por força da Súmula nº 363 do TST:

01 nº 366 da SDI-1 do TST: Ainda que desvirtuada a finalidade do contrato de estágio celebrado na vigência da Constituição Federal de 1988, é inviável o reconhecimento do vínculo empregatício com ente da Administração Pública direta ou indireta, por força do art. 37, II, da CF/1988, bem como o deferimento de indenização pecuniária, exceto em relação às parcelas previstas na Súmula nº 363 do TST, se requeridas.

Súmula nº 363 do TST: A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

Em sendo configurada a fraude, seja em órgãos do Poder Executivo, do Legislativo ou do Judiciário, o Ministério Público do Trabalho possui atribuição para firmar Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou, ainda, ingressar com ação civil pública para impedir que essa prática continue, bem como pleitear indenização

por danos morais coletivos para ressarcir a sociedade, do mal causado pela exploração do estagiário. Ademais, em todas essas atuações, o membro do MPT poderá ingressar com ação de improbidade administrativa na Justiça do Trabalho em face do administrador público.

Importante frisar que a instituição pública ou privada que reincidir na irregularidade ficará impedida de receber estagiários por dois anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo (art. 15).

Por fim, a Justiça competente para solucionar conflitos envolvendo trabalho de estágio, bem como fraude nessa relação de trabalho é Justiça do Trabalho¹⁴¹, conforme prevê o art. 114 da CF/88.

5. EMPREGADOR

O conceito de empregador, previsto no art. 2º da CLT, manteve-se inalterado pela Reforma Trabalhista:

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

O empregado não divide os riscos da atividade econômica com o empregador. Assim sendo, momentos de crise mundial, baixa produtividade, vendas abaixo das expectativas não autorizam, em regra, que o empregador reduza ou desconte os salários de seus empregados. Não poderia ser diferente, pois as empresas não estão obrigadas a dividir os lucros com seus trabalhadores, logo os prejuízos também não poderão ser repartidos.

Lembre-se de que a redução salarial não pode ser realizada de forma individual pelo empregador. No entanto, há possibilidade de redução da jornada de trabalho e do salário por acordo ou convenção coletiva. Nesse sentido o art. 7º, VI, da CF/88 e o art. 611-A, § 3º da CLT:

Art. 7º, VI, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: irreducibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Art. 611-A, § 3º da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): 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. (grifos acrescidos)

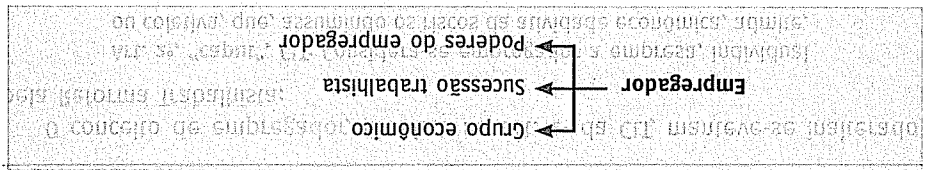
A responsabilidade exclusiva da empresa pelos prejuízos ou fracasso do empreendimento é chamado de princípio da alteridade.

¹⁴¹ O prazo prescricional aplicável ao estagiário é o previsto no art. 7º, XXIX, da CF/88.

Outro ponto importante trata do empregador não só como empresa, mas também a contratação de empregados por profissionais liberais, associações recreativas, entidades sem fins lucrativos etc. A CLT utiliza-se do termo **empregador por equiparação**, ou seja, também são empregadores as igrejas, o advogado que contrata secretária, a cooperativa que contrata telefonista, o condomínio de apartamentos etc. De acordo com o § 1º do art. 2º da CLT:

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.

Ao estudar a figura do empregador¹⁴², é importante memorizar os seguintes institutos: grupo econômico, sucessão trabalhista e poderes do empregador.



5.1. Grupo econômico

▶ Art. 2º, § 2º, CLT

▶ Súmula nº 129 do TST

Atenção: Este tema foi alterado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017!

Ocorre grupo econômico quando as empresas estão ligadas entre si, ou seja, quando há “empresa-mãe e empresas-irmãs”¹⁴³. Nesse caso, cada uma dessas empresas possui personalidade jurídica própria, isto é, CNPJ próprio, quadro de pessoal próprio, exercem atividades econômicas diversas etc. Ressalta-se que a CLT não exige um documento ou prova específica para configuração do grupo econômico. Essa prova será feita levando em conta a análise do caso concreto, como utilização do mesmo imóvel, mesmo recursos humanos para contratação dos empregados etc.

5.1.1. Grupo econômico por subordinação e coordenação (Reforma Trabalhista)

Antes da Reforma Trabalhista, o § 2º do art. 2º da CLT, previa a necessidade de que uma das empresas estivesse no controle ou administração das demais,

142. Destaca-se que a figura do empregador é determinante para identificar o empregado rural ou doméstico. Sobre as características desses empregados, veja o tópico 3.1 e 3.2. desse capítulo.

143. “No caso do grupo econômico, uma figura em ziguezague, quase em formato das árvores genealógicas que aprendemos com as ciências biológicas (empregado-empregador em linha reta e empregador com as empresas-irmãs e com a empresa-mãe, se houver, dele se ramificando).” SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de Direito do Trabalho aplicado*, vol. 1: Parte Geral. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 142.

configurando caso de grupo econômico por subordinação. Nesse caso, era indispensável que se demonstrasse a relação de controle entre uma ou mais empresas em relação às demais integrantes. Nesse sentido:

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

Com a aprovação da Reforma Trabalhista, a nova redação do § 2º do art. 2º da CLT estabelece o reconhecimento de duas formas de grupo econômico:

Grupo econômico por subordinação: Essa modalidade já era prevista na redação anterior do dispositivo em apreço. No caso, o grupo pode ser formado na hipótese de existência de hierarquia entre as empresas. Para a prova de formação do grupo econômico por subordinação, é indispensável, portanto, demonstrar que há uma relação de controle entre uma ou mais empresas em relação às demais integrantes.

Grupo econômico por coordenação: A Reforma Trabalhista inovou ao prever a possibilidade de formação de grupo econômico por coordenação. De acordo com o novo dispositivo, mesmo que as empresas guardem cada uma sua autonomia, estará configurado o grupo econômico.

Art. 2º, CLT (Redação dada pela Lei nº 13.467/2017) Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

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

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

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

Contudo, conforme prevê o § 3º do artigo em apreço, não há caracterização do grupo econômico apenas pela mera identidade de sócios entre as empresas, sendo necessária a demonstração de três requisitos:

- a) interesse integrado;
- b) a efetivação comunhão de interesses; e
- c) a atuação conjunta das empresas integrantes.

Note-se, portanto, que o grupo pode ser formado entre empresas que guardam autonomia em relação às outras, desde que seja demonstrada a coordenação, a atuação conjunta entre elas. Nesse mesmo sentido, o TST¹⁴⁴ já havia decidido que a presença de sócio comum entre empresas não é suficiente para a configuração do grupo econômico. Nesse sentido, veja o informativo nº 83 do TST ao final destes comentários.

É importante destacar o posicionamento apresentado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho¹⁴⁵ que prevê a necessidade da distribuição dinâmica do ônus da prova ao empregador quando houver a presença de sócio comum. Apesar de não haver o reconhecimento do grupo econômico pela simples existência de sócios em comum, a presença de sócios em comum sugere indícios de que esse grupo possa existir. Tendo em vista que o empregador tem maior aptidão para provar a inexistência do grupo econômica, o juiz pode determinar que o ônus da prova ao empregador (teoria dinâmica do ônus da prova):

Enunciado nº 5 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Grupo econômico trabalhista. Distribuição racional do ônus da prova

1. A lei 13.467/2017 reconheceu expressamente a figura do grupo econômico trabalhista por coordenação (art. 2º, § 2º) e estabeleceu requisitos subjetivos (interesse integrado e comum) e objetivos (atuação conjunta) para a caracterização do grupo, a serem verificados no caso concreto pelo Juízo (art. 2º, § 3º);

II – Nas hipóteses restritas de aplicação do parágrafo 3º do artigo 2º da CLT, a mera identidade de sócios entre as empresas integrantes, embora não baste à caracterização do grupo econômico, constitui indício que autoriza a inversão ou redistribuição do ônus da prova, nos termos do art. 818 § 1º da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017. Incumbe então ao empregador o ônus de comprovar a ausência de interesses integrados, da comunhão de interesses e/ou da atuação conjunta das empresas. Aplicação dos princípios da aptidão para a prova e da paridade de armas em concreto (isonomia processual). Para fixação veja o quadro abaixo¹⁴⁶:

144. Informativo nº 83 do TST (confira o texto integral ao final dos comentários deste artigo).

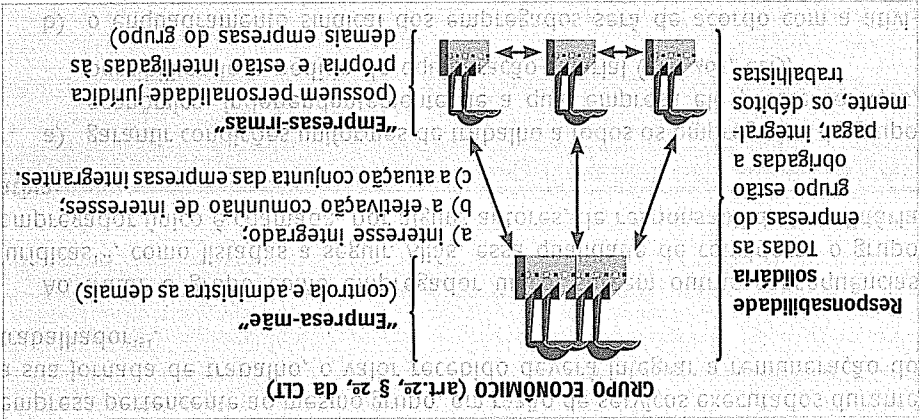
145. Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho – ANAMATRA, que teve a organização pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a participação de diversos especialistas. Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento da parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

146. A tabela foi retirada do livro Reforma Trabalhista – Questões Objetivas e Discursivas. Autores: Gustavo Bezerra Muniz de Andrade, Henrique Silveira Melo e Rodrigo Peixoto Medeiros. Coordenação: Henrique Correia e Elisson Miesse. 2017. Editora Juspodivm.

| ▷ ANTES DA REFORMA | | ▷ APÓS A REFORMA | |
|----------------------------------|---|----------------------------------|---|
| GRUPO ECONÔMICO POR SUBORDINAÇÃO | Direção, controle ou administração de outra | GRUPO ECONÔMICO POR SUBORDINAÇÃO | ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia |

5.1.2. Consequências jurídicas do reconhecimento do grupo econômico

A consequência jurídica do reconhecimento do grupo econômico é a existência da responsabilidade solidária¹⁴⁷ entre as empresas, ou seja, se uma delas não quitar os débitos trabalhistas, as demais são responsáveis integralmente pela dívida. Outro aspecto importante para caracterizar o grupo empresarial é a finalidade lucrativa, ou seja, o grupo deve exercer atividade econômica. Assim, a unidade de pessoas jurídicas que não explorem a atividade econômica, por exemplo, hospital universitário e faculdade de medicina, não acarretará a formação do grupo econômico¹⁴⁸ para fins trabalhistas, consequentemente não haverá a responsabilidade solidária entre elas.



147. O candidato deve estar atento para não confundir responsabilidade solidária e responsabilidade subsidiária. Na primeira, todas as empresas são responsáveis integralmente pelo débito, podendo o trabalhador cobrar de apenas uma empresa ou de todas elas ao mesmo tempo; cabe ao empregado essa decisão. Na responsabilidade subsidiária, há uma ordem de preferência, isto é, aciona-se primeiro o devedor principal.

148. Existe discussão sobre o tema. Prevalence a interpretação literal do texto da CLT, exigindo a figura da empresa que explore atividade econômica. Logo, o candidato terá mais chances de acertar a questão objetiva se assinalar essa opção. Importante ressaltar, entretanto, que há autores que admitem a formação de grupo mesmo entre pessoas jurídicas que não exerçam atividade econômica, entre eles doutor Gustavo Felipe Barbosa Garcia e a professora Vólia Bonfim Cassar.

Em resumo, há necessidade de pelo menos duas ou mais empresas que estejam sob o comando único ou que sejam coordenadas entre si. Essas empresas do mesmo grupo econômico serão solidariamente responsáveis pelos débitos trabalhistas das demais. Assim sendo, imaginemos um grupo de empresas composto por: empresa A – vendedora de veículos; empresa B – fabricante e vendedora de móveis para escritório; empresa C – fazenda de plantação e comércio de café e, por fim, empresa D.¹⁴⁹ Se a empresa A não quitar as verbas rescisórias de um ex-empregado, este poderá ingressar na Justiça do Trabalho contra todas as demais, pois são solidariamente responsáveis, ou seja, obrigadas a pagar integralmente o débito trabalhista.

Ademais, se o empregado for contratado por uma das empresas, mas seu trabalho estiver sendo aproveitado pelas demais, por exemplo, no período da manhã trabalha para empresa A, e, à tarde, presta serviços para a empresa B, do mesmo grupo, terá um único contrato de trabalho, ou seja, sua carteira de trabalho não será assinada pelas duas empregadoras, mas apenas uma delas. Assim sendo, mesmo prestando serviços para duas empresas, a jurispridência do TST tem entendido tratar-se de empregador único, ou seja, o grupo é o empregador.¹⁵⁰ Nesse mesmo sentido, se o empregado receber pagamento de outra empresa pertencente ao mesmo grupo, em razão de serviços executados durante a sua jornada de trabalho, o valor recebido deverá integrar a remuneração do trabalhador.¹⁵¹

Ao tratar o grupo como empregador único, surgem outras consequências jurídicas¹⁵², como listadas a seguir. Aliás, essa qualidade de considerer o grupo empregador único é chamada, por alguns autores, de **responsabilidade solidária ativa**:

- a) garantir condições uniformes de trabalho a todos os empregados do grupo econômico, independentemente de a qual empresa ele preste serviços, possibilitando o pedido de equiparação salarial (art. 461, CLT);
- b) o enquadramento sindical dos empregados será de acordo com a atividade preponderante do grupo econômico, e não da empresa para qual o trabalhador presta serviços;

149. Sobre a necessidade de controle, veja Informativo nº 83 do TST no final deste capítulo.
150. Súmula nº 129 do TST. “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.”

151. Súmula nº 93 do TST. “Integra a remuneração do bancário a vantagem pecuniária por ele auferida na colocação ou na venda de papéis ou valores mobiliários de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, se exercida essa atividade no horário e no local de trabalho e com o consentimento, tácito ou expresso, do banco empregador.”
152. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso do Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTR, 2010. p. 392.

c) possibilidade de transferência de empregados entre as empresas do grupo (art. 469, CLT);

d) o pagamento efetuado pelas demais empresas do grupo terá natureza salarial (Súmula nº 93, TST);

e) o empregado terá de cumprir as ordens dadas pelas demais empresas do grupo, pois todas serão consideradas empregadoras;

f) acesso temporis, ou seja, o tempo de serviço prestado às empresas do grupo é computado;

g) a prestação de serviços ao grupo, mesmo que a empresas diferentes, superiores à jornada normal, gerará o pagamento de horas extras¹⁵³;

h) em relação à existência de contratos sucessivos às empresas do grupo, haverá a prescrição parcial de 5 anos, para pleitear verbas trabalhistas¹⁵⁴.

Importante ressaltar que a própria Súmula nº 129 do TST, no fim de sua redação, traz uma exceção ao contrato único. É possível, de acordo com essa jurisprudência, que as partes celebrem **contratos simultâneos de trabalho**. Nesse caso, o empregado teria sua CTPS assinada por duas empresas do grupo (2 contratos de trabalho), sem que isso acarretasse prejuízo ao trabalhador. Nesse sentido, prevê a referida súmula:

Súmula nº 129 do TST. 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. (Cf. citos acrescidos)

Por fim, como o TST trata o grupo econômico como um único empregador, não há exigência de que todas as empresas que compõem o grupo estejam no polo passivo da ação judicial. O trabalhador, portanto, poderá cobrar seus créditos trabalhistas, integralmente, de empresas que não figuraram na reclamação trabalhista, desde que elas façam parte do mesmo grupo econômico¹⁵⁵. A ausência de uma ou algumas empresas do grupo não impede que elas sejam executadas e, consequentemente, obrigadas a pagar os débitos trabalhistas das demais. É o que se denomina **responsabilidade solidária passiva**.

153. E-ED-RR-29065-2000-012-09-00.6.
154. E-RR-619969-29.1999.5.02.5555.
155. Anteriormente, o TST, via Súmula nº 205, defendia a necessidade de que todas as empresas que compusessem o grupo figurassem no polo passivo da reclamação trabalhista, possibilitando que participassem do contraditório. Com o entendimento de que as empresas do grupo formam um único empregador, a Súmula nº 205 foi cancelada, possibilitando a execução de empresa que não tenha participado da relação processual (fase de conhecimento).

a) **Transferência do estabelecimento:** há necessidade de transferência da parte produtiva (unidade econômico-jurídica), possibilitando que o sucessor (que adquiriu o estabelecimento) continue explorando a atividade econômica do sucedido. A transferência apenas de partes separadas da

dois requisitos:

Para que seja configurada a sucessão trabalhista, é necessária a presença de

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

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

da CLT:

O fundamento legal da sucessão trabalhista está previsto nos seguintes artigos

curso.

Conforme visto anteriormente, empregador é a empresa individual ou coletiva que assume os riscos da atividade econômica. O contrato de trabalho não está vinculado à figura do empregador, mas sim à figura da empresa. Se, por um lado, a personalidade é requisito indispensável para configurar o empregado, por outro, a impessoalidade é traço marcante para o empregador, pois as mudanças na estrutura jurídica da empresa não afetam os contratos de trabalho em

► **Orientação Jurisprudencial nº 261 da SDI-I do TST**

► **Art. 448-A, CLT**

► **Art. 448, CLT**

► **Art. 10-A, CLT**

► **Art. 10, CLT**

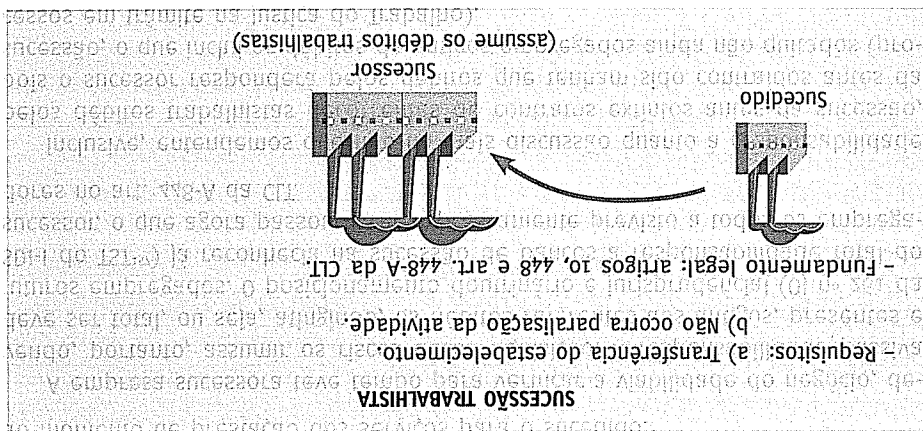
5.2. Sucessão de empresas

- **Grupo econômico por subordinação e coordenação.** A Reforma Trabalhista alterou a redação do § 2º do art. 2º da CLT e acrescentou seu § 3º, para prever a possibilidade de reconhecimento de duas formas de grupo econômico: por subordinação e por coordenação. Dessa forma, há formação de grupo econômico se houver relação de hierarquia entre as empresas integrantes ou, mesmo com certa autonomia, se houver demonstração de interesse integrado, efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta das empresas. A mera existência de sócios comuns não assegura o reconhecimento do grupo econômico.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** A antiga redação do dispositivo estabelecia que o grupo econômico era formado quando uma empresa tivesse o controle, direção ou administração de outra. A previsão apenas do grupo por subordinação e a omissão quanto ao grupo por coordenação trazia grande discussão na doutrina e na jurisprudência.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

sucedida (venda de equipamentos isolados para diversos compradores, um carro para determinado comprador, equipamentos eletrônicos para outro etc), sem que proporcione a continuidade da atividade, não configura a sucessão. A transferência da unidade produtiva ocorre com a cessão do ponto comercial e da clientela, equipamentos, marca, banco de dados etc. Essa transferência poderá ser realizada mediante venda, incorporação, arrendamento, cisão, fusão etc.

b) Não ocorrência de paralisação da atividade: após a sucessão, o sucessor deverá dar continuidade ao empreendimento, sem que fique paralisado por muito tempo¹⁵⁶.



5.2.1. Responsabilidade do sucessor (Reforma Trabalhista)

Com a Reforma Trabalhista, houve a inclusão do art. 448-A à CLT, para prever a responsabilidade do sucessor e do sucedido caso configurada a sucessão de empresas:

Art. 448-A da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contradas 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.

156. De acordo com Dello Maranhão: "Para que exista a sucessão de empregadores, são os requisitos indispensáveis: a) que um estabelecimento, como unidade econômico-jurídica, passe de um para outro titular; b) que a prestação de serviço pelos empregadores não sofra solução de continuidade". SUSSEKIND, Arnaldo. et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. Vol. I. 21. ed. São Paulo: LTR, 2004. p.305.

A Reforma Trabalhista acrescentou o presente artigo à CLT para prever a responsabilidade do sucessor e do sucedido caso configurada a sucessão trabalhista. Anteriormente, a responsabilidade das empresas era determinada pela doutrina e jurisprudência, que já estabelecia a responsabilidade do sucessor pelos débitos trabalhistas. O sucessor, portanto, assumia o ônus (riquezas produzidas pela empresa sucedida) e o ônus (débitos trabalhistas) decorrentes da sucessão.

De acordo com a redação do artigo em análise, as obrigações trabalhistas, inclusive aquelas contradas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida são de responsabilidade do sucessor. Portanto, o sucessor terá a responsabilidade sobre todos os débitos trabalhistas, ainda que a verba se refira ao momento de prestação dos serviços para o sucedido.

A empresa sucessora teve tempo para verificar a viabilidade do negócio, devendo, portanto, assumir os riscos dessa aquisição. A responsabilidade passiva deve ser total, ou seja, atingindo, os débitos referentes aos antigos, presentes e futuros empregados. O posicionamento doutrinário e jurisprudencial (OJ nº 261 da SDI-1 do TST¹⁵⁷) já reconhecia na sucessão de bancos a responsabilidade total do sucessor, o que agora passou a ser expressamente previsto a todos os empregadores no art. 448-A da CLT.

Inclusive, entendemos que não há mais discussão quanto à responsabilidade pelos débitos trabalhistas decorrentes de contratos extintos antes da sucessão, pois o sucessor responderá pelos débitos que tenham sido contrados antes da sucessão, o que inclui os débitos de antigos empregados ainda não quitados (pro-cessos em trâmite na Justiça do Trabalho).

O parágrafo único do artigo 448-A da CLT estabelece uma única exceção para que haja responsabilidade tanto do sucessor como do sucedido. Ambos responderão solidariamente quando ficar constatada a **fraude na transferência das empresas**. Exemplo: se a empresa sucedida efetuar a transferência para evitar o pagamento dos débitos trabalhistas ou para dificultar sua exigência em juízo, responderá solidariamente com a empresa sucessora.

Entendemos que esse dispositivo traz maior segurança jurídica às relações de trabalho, pois permite ao empregado exigir todas as parcelas do sucessor e incluir o sucedido como solidariamente responsável caso comprovada a fraude na sucessão. Ocorre, na prática, a celebração de contrato, chamado de contrato de exclusão de responsabilidade, prevendo que o comprador do estabelecimento não será responsável pelo passivo trabalhista, fiscal e previdenciário. O acordo entre sucessor e sucedido para exclusão de responsabilidades trabalhistas do novo empregador

157. **Orientação Jurisprudencial nº 261 da SDI-1 do TST.** As obrigações trabalhistas, inclusive as contradas à época em que os empregados trabalhavam para o banco sucedido, são de responsabilidade do sucessor, uma vez que as foram transferidos os ativos, as agências, os direitos e deveres contratuais, caracterizando típica sucessão trabalhista.

(sucessor) não tem efeito na Justiça do Trabalho, pois há expressa previsão em lei sobre a sucessão. Os artigos 10, 448 e agora 448-A, da CLT são imperativos, não cabendo transação entre as partes. É importante ressaltar que será possível o ajuizamento de ação de regresso por uma empresa em relação à outra. Essa ação deverá ser proposta perante a Justiça Comum.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Responsabilidade de sucessor:** A Lei nº 13.467/2017 acrescenta o art. 448-A à CLT para prever a responsabilidade do sucessor e do sucedido caso configurada a sucessão de empresas. De acordo com a redação desse novo dispositivo, as obrigações trabalhistas, inclusive aquelas contradas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida serão de responsabilidade do sucessor. Portanto, em regra, o sucessor permanece com a responsabilidade sobre todos os débitos trabalhistas, ainda que a verba se refira ao momento de prestação dos serviços para o sucedido.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** a responsabilidade das empresas era determinada pela doutrina e jurisprudência, que também estabelecia a responsabilidade do sucessor pelos débitos trabalhistas.

5.2.2. Sucessão em grupo econômico

Como visto no tópico anterior, a formação do grupo econômico gera responsabilidade solidária entre as pessoas jurídicas que compõem o grupo. Desse modo, há discussão em torno da responsabilidade solidária entre o **sucessor** (novo empregador) que adquiriu apenas uma das empresas pertencentes ao grupo e o **grupo econômico**, por débitos de empresas não adquiridas. O TST, recentemente, entendeu que não há responsabilidade solidária do novo empregador com o grupo econômico, exceto se comprovada má-fé ou fraude na sucessão, conforme descrito a seguir:

Orientação jurisprudencial nº 411 da SDI-I do TST. 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.

Ocorre, na prática, a celebração de contrato prevendo que o comprador do estabelecimento não será responsável pelo passivo trabalhista, fiscal e previdenciário. O acordo entre sucessor e sucedido para exclusão de responsabilidades trabalhistas do novo proprietário não tem efeito na Justiça do Trabalho, pois a lei prevê a sucessão.

A nova Lei de Falências¹⁵⁸ alterou, profundamente, o instituto da sucessão. Após a vigência dessa lei, a aquisição do estabelecimento em leilão ou hasta pública,

158. Lei nº 11.101/2005, ver artigo 60, parágrafo único que trata da recuperação judicial e art. 141, II, que prevê a venda do estabelecimento na falência livre de quaisquer ônus ao comprador.

159. O assunto é muito polêmico, gerando discussões doutrinárias e jurisprudenciais. Há posicionamento no sentido de que essa nova Lei de Falências privilegia a atividade econômica em detrimento dos direitos dos trabalhadores, incentivando práticas empresariais irresponsáveis. Nas questões objetivas, para Analista do TRT, recomenda-se a adoção do posicionamento majoritário: não há sucessão quando a transferência do estabelecimento ocorrer durante a recuperação judicial e a falência.

Ressalta, ainda, não haverá sucessão trabalhista entre entes de Direito Público-município é o responsável pelos direitos trabalhistas dos empregados que lhe os débitos trabalhistas decorrentes do desmembramento. Dessa forma, o antigo co. Exemplo: no desmembramento de municípios, o novo município não assumirá prestavam serviços antes do desmembramento.

5.2.3. Sucessão entre entes de Direito Público

O TST firmou a seguinte tese acerca da responsabilidade da TAP pelos débitos julgamentos proferidos nos recursos de revista repetitivos. Portanto, passa a ser de extrema relevância o conhecimento dos fatos de haver adquirido a VEM S.A., empresa que compunha grupo econômico com a segunda".

a TAP MANUTENÇÃO E ENGENHARIA BRASIL S.A. não poderá ser responsabilizada por obrigações de natureza trabalhista da VARIG S.A. pelo fato de haver adquirido a VEM S.A., empresa que compunha grupo econômico com a segunda".

Nos termos dos artigos 60, parágrafo único, e 141, II, da Lei nº 11.101/2005,

da VARIG:

0 TST firmou a seguinte tese acerca da responsabilidade da TAP pelos débitos julgamentos proferidos nos recursos de revista repetitivos.

Portanto, passa a ser de extrema relevância o conhecimento dos fatos de haver adquirido a VEM S.A., empresa que compunha grupo econômico com a segunda".

Nos termos dos artigos 60, parágrafo único, e 141, II, da Lei nº 11.101/2005,

da VARIG:

Plante da relevância e atualidade do tema, a responsabilidade solidária da empresa que não mais integra o grupo econômico foi julgada pelo TST em Recurso de Revista Repetitivo de nº 69700-28.2008.5.04.0008.

Plante da relevância e atualidade do tema, a responsabilidade solidária da empresa que não mais integra o grupo econômico foi julgada pelo TST em Recurso de Revista Repetitivo de nº 69700-28.2008.5.04.0008.

Cabe ressaltar que, nesse caso, o empregado público somente iniciará o novo contrato via aprovação em novo concurso público. Portanto, não há possibilidade de sucessão trabalhista.

De acordo com a jurisprudência do TST:

Orientação jurisprudencial nº 92 da SDI-I do TST: Em caso de criação de novo município, por desmembramento, cada uma das novas entidades responsabiliza-se pelos direitos trabalhistas do empregado no período em que figurarem como real empregador.

5.2.4. Sucessão em cartórios extrajudiciais

Os cartórios extrajudiciais são responsáveis pelo desenvolvimento de serviços notariais e de registro. Há expressão prevista constitucional que determina o exercício desses serviços por meio de delegação do Poder Público, somente podendo ingressar por meio de concurso público de provas e títulos:

Art. 236, CF/88: Os serviços notariais e de registro são exercidos em caráter privado, por delegação do Poder Público.

§ 1º Lei regulará as atividades, disciplinará a responsabilidade civil e criminal dos notários, dos oficiais de registro e de seus prepostos, e definirá a fiscalização de seus atos pelo Poder Judiciário.

§ 2º Lei federal estabelecerá normas gerais para fixação de emolumentos relativos aos atos praticados pelos serviços notariais e de registro.

§ 3º O ingresso na atividade notarial e de registro depende de concurso público de provas e títulos, não se permitindo que qualquer serventia fique vaga, sem abertura de concurso de provimento ou de remoção, por mais de seis meses.

A Lei nº 8.935/1994, também denominada Lei dos Cartórios, estabelece o conceito de serviços notariais e de registro, bem como o conceito de notário e registrador, profissionais que podem exercer essas atividades:

Lei nº 8.935/1994

Art. 1º Serviços notariais e de registro são os de organização técnica e administrativa destinados a garantir a publicidade, autenticidade, segurança e eficácia dos atos jurídicos. (....)

Art. 3º Notário, ou tabelião, e oficial de registro, ou registrador, são profissionais do Direito, dotados de fé pública, a quem é delegado o exercício da atividade notarial e de registro.

Cabe destacar que há divergência jurisprudencial acerca da sucessão em cartórios extrajudiciais. Tendo em vista que os serviços notariais e de registro são exercidos por particular mediante delegação do Poder Público, desenvolvem serviço público em “caráter privado”. Assim, são autorizados a contratar auxiliares que

serão regidos pela CLT e que terão todas as proteções atinentes ao contrato de emprego, inclusive no tocante à sucessão de empregadores¹⁶⁰.

Art. 20, caput, Lei nº 9.395/1994: Os notários e os oficiais de registro poderão, para o desempenho de suas funções, contratar escreventes, dentre eles escolhendo os substitutos, e auxiliares como empregados, com remuneração livremente ajustada e sob o regime da legislação do trabalho.

De acordo com Vólia Bomfim Cassar¹⁶¹, parte da jurisprudência entende que a transferência de titularidade de um cartório extrajudicial impede a sucessão trabalhista, uma vez que o notário foi aprovado em concurso público e, assim, ausentes ato negocial entre o antecessor e o novo titular e a transferência do patrimônio. Por outro lado, a corrente que vem prevalecendo no âmbito do TST sustenta que a transferência de titularidade do cartório extrajudicial ocasiona também a transferência de todos os elementos do estabelecimento. Nesse sentido, haverá sucessão trabalhista, e o sucessor responderá por todos os débitos trabalhistas do sucedido no termo dos arts. 10, 448 e, agora com a Reforma Trabalhista, 448-A da CLT¹⁶². Nesse sentido:

Cartório. Sucessão trabalhista. Continuidade da prestação dos serviços. Responsabilidade do novo titular ainda que de forma precária. In casu, é incontrolversa a ocorrência de novação subjetiva em relação à titularidade do serviço notarial, ainda que de forma precária, com a correspondente transferência da unidade econômico-jurídica que integra o estabelecimento. Outrossim, não houve resilição do vínculo empregatício no caso em tela. A jurisprudência desta Corte é no sentido de que, em se tratando de cartório, a sucessão de empregadores pressupõe não só a transferência da unidade econômica de um titular para outro, mas que a prestação de serviço pelo empregado do primeiro prossiga com o segundo. Portanto, quando o sucessor no cartório aproveitar os empregados do titular sucedido, hipótese que se verifica nos autos, poderá ser reconhecida a sucessão (precedentes). Recurso de revista conhecido e provido. (RR – 289-38.2013.5.03.0043, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 28/06/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/06/2017)

EMENTA: Agravo de instrumento. Recurso de revista. Preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional. Não se caracteriza a nulidade pretendida quando o e. Tribunal regional recorrido expõe

160. CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 464-465.

161. CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 465.

162. **Art. 448-A, CLT.** Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contradas 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.

Não é a forma de investidura do titular do cartório extrajudicial (curso público) que determina a sucessão, mas os elementos caracterizadores desta, consistentes, in casu, na alteração da titularidade do serviço notarial, com a correspondente transferência da unidade econômico-jurídica que integra o estabelecimento, somada à continuidade na prestação dos serviços. Processa-se a sucessão, portanto, nos mesmos moldes da sucessão empresarial, de forma que o titular do cartório, sucessor, é o responsável pelos débitos trabalhistas. Horas extras. Controle de jornada. O Tribunal Regional não olvidou da alegação do reclamado, objeto da contestação, consistente na impossibilidade de apresentação dos controles de frequência. Ocorre que tal justificativa, no sentido de que, (...) nos arquivos da serventia não se encontravam todos os documentos indispensáveis à elaboração da peça defensiva (decisum, fl. 97), que levou o novo titular do cartório a não receber a documentação do tabelião anterior, conforme explicita o reclamado em sua preliminar de nulidade, desserve ao fim pretendido, porquanto reconhecida a sucessão, e aqui confirmada, não socorre o sucessor a incúria do sucedido. Agravo de instrumento a que se nega provimento (TST – AIRR: 142440-21.2003-5.01.0241, Relator: Horácio Raymundo de Senna Pires, Data de Julgamento: 31/10/2007 – grifos acrescidos).

Assim, em caso de transferência da unidade e continuidade na prestação de serviços, haverá sucessão trabalhista em cartórios extrajudiciais.

5.2.5. Sucessão em razão da privatização

A privatização ocorre quando uma empresa pública é adquirida pelo setor privado. Esse fenômeno também é conhecido por desestatização. O art. 2º, § 1º, Lei nº 9.491/1997, que regulamenta o Programa Nacional de Desestatização, estabelece o conceito para a privatização no âmbito federal:

Art. 2º, § 1º, Lei nº 9.491/1997: Considera-se desestatização:

- a) a alienação, pela União, de direitos que lhe assegurem, diretamente ou através de outras controladas, preponderância nas deliberações sociais e o poder de eleger a maioria dos administradores da sociedade;
- b) a transferência, para a iniciativa privada, da execução de serviços públicos explorados pela União, diretamente ou através de entidades controladas, bem como daqueles de sua responsabilidade;
- c) a transferência ou outorga de direitos sobre bens móveis e imóveis da União, nos termos desta Lei.

Cabe destacar que ocorrerá sucessão quando ocorrer a **privatização** de empresa pública da Administração Indireta. A privatização ocorre quando uma empresa pública é adquirida pelo setor privado. Esse fenômeno também é conhecido por desestatização. Exemplos: Vale do Rio Doce foi adquirida e se tornou a empresa

Vale, o banco Banespa foi comprado pelo Santander. Na hipótese de privatização, as antigas contratações sem o prévio concurso serão convalidadas, pois não se exige, na iniciativa privada, o requisito do concurso. Assim sendo, o servidor que antes estava trabalhando de forma irregular, por ausência do prévio concurso público, após a privatização, terá todos os direitos trabalhistas garantidos. Consequentemente, o novo adquirente (sucessor) assumirá todos os débitos trabalhistas do antigo proprietário (Estado). Deverá pagar os contratos de trabalho, inclusive dos empregados admitidos sem concurso público. Segue a nova Súmula do TST:

Súmula nº 430 do TST. Convalidam-se os efeitos do contrato de trabalho que, considerado nulo por ausência de concurso público, quando celebrado originalmente com ente da Administração Pública Indireta, continua a existir após a sua privatização.

Cabe destacar que o empregado não terá direito à estabilidade em razão da privatização do ente estatal. Nesse sentido, o entendimento do TST em Recurso de Revista de nº 2201500-17.2002.5.09.0009:

Recurso de revista. 1. Preliminar de nulidade por negativa de prestação

jurisdicional. A consignação de todos os elementos aptos à solução da controvérsia no acórdão do Regional impede o reconhecimento da aludida nulidade por negativa de prestação jurisdicional. Não conhecido.

2. Sociedade de economia mista privatizada. Emprego admitido mediante concurso público antes da privatização. Reintegração. Extensão jurisprudencial nº 247 da SDI-1 desta corte. Inaplicabilidade. Extensão

dos efeitos de norma regulamentar sobre procedimento de apuração da justa causa à rescisão imotivada. Impossibilidade. Sendo o quadro fático cristalino no sentido da ausência de previsão em norma interna de procedimento investigatório prévio para fins de dispensa imotivada, a decisão do Regional, naquilo em que declarou a nulidade da dispensa e a reintegração ao emprego por ausência de tal procedimento, ofendeu o direito potestativo do empregador de rescindir o contrato de trabalho sem justa causa, pagando as verbas correlatas, razão pela qual restou configurada a ofensa ao art. 7º, I, da Constituição Federal.

O só fato de se tratar o empregador de sociedade de economia mista privatizada e de ter o empregado ingressado em seus quadros por meio de concurso público anterior à privatização não torna a motivação da dispensa indispensável, pelo que não há pertinência na invocação do princípio da impessoalidade para fins de atribuir ao empregado uma estabilidade que sequer lhe era inerente quando do ingresso no serviço público, quicá após a transição da empresa para a iniciativa privada. Não havendo para o servidor público direito à manutenção de regime jurídico, segundo jurisprudência firme do STF, não há, também, direito a que se mantenha a sua condição de servidor público concor-

sado após a privatização da estatal, sobretudo se nem mesmo sob a égide das normas aderidas ao contrato de trabalho havia previsão de estabilidade no emprego. Pertinência analógica da Súmula nº 345 do TST. Conhecido e provido. (TST – RR: 2201500-17.2002.5.09.0009, Relator:

Emmanuel Pereira, Data de julgamento: 22/10/2014).

5.3. Sócio retirante (Reforma Trabalhista)

Em que pese a CLT não ter trazido o conceito de sócio retirante, é possível encontrar sua definição no Código Civil: lembra-se de que as normas de direito comum tem aplicação subsidiária à CLT nos termos de seu art. 8º, § 1º.

De acordo com o art. 1029 do Código Civil, qualquer sócio pode retirar-se da sociedade. Se a sociedade for celebrada por prazo indeterminado, deve ser reatualizada a notificação dos demais sócios, com antecedência mínima de 60 dias. Por sua vez, se for de prazo determinado, deve ser demonstrada judicialmente justa causa para a sua retirada da sociedade:

Art. 1.029 do Código Civil. Além dos casos previstos na lei ou no contrato, qualquer sócio pode retirar-se da sociedade; se de prazo indeterminado, mediante notificação aos demais sócios, com antecedência mínima de sessenta dias; se de prazo determinado, provando judicialmente justa causa.

Parágrafo único. Nos trinta dias subsequentes à notificação, podem os demais sócios optar pela dissolução da sociedade. Após esse prazo, qualquer dos sócios podem optar pela dissolução da sociedade. Essa dissolução pode ocorrer no caso de eventual inviabilidade na continuidade da exploração, da atividade econômica sem o sócio retirante.

A possibilidade de se retirar da sociedade encontra fundamento no art. 5º, XX, CF/88, que determina que nenhuma pessoa é obrigada a se associar ou se manter associada:

Art. 5º, XX, CF/88: 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: ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado.

Dessa forma, o sócio retirante é aquele que se retira da sociedade mediante notificação prévia aos demais sócios, devendo ocorrer alteração no contrato social da empresa. Nesse caso, salvo disposição contratual em sentido contrário, o valor de sua cota deve ser liquidado com base na situação patrimonial da sociedade à data da resolução:

Art. 1.031 do CC/02: Nos casos em que a sociedade se resolver em relação a um sócio, o valor da sua quota, considerada pelo montante efetivamente realizado, liquidar-se-á, salvo disposição contratual em contrário, com base na situação patrimonial da sociedade, à data da resolução, verificada em balanço especialmente levantado.

Agravo de instrumento. Recurso de revista. Processo em fase de execução. Sócio retirante. Responsabilidade. Citação apenas na fase de execução. Apesar de o sócio retirante ter tido ciência da existência do processo apenas na fase de execução, o TRT, aplicando a teoria da descon sideração da pessoa jurídica e ante a inexistência de bens para

É importante destacar ainda que há discussão quanto à necessidade do sócio retirante constar no polo passivo da reclamação trabalhista desde a fase de con hecimento. De acordo com a jurisprudência do TST acerca do tema, é possível a inclusão do sócio retirante apenas na fase de execução, pois assegura a prevalência dos princípios da simplicidade, da efetividade e da celeridade:

do contrato. esse último, a ação seja ajuizada em até 2 anos depois de averbada a modificação dos atuais sócios da empresa e, por fim dos sócios retirantes, desde que, para encontrados bens suficientes para a satisfação do crédito, é possível a cobrança tirantes, é necessário cobrar os valores da empresa devedora. Caso não sejam Portanto, antes de exigir o pagamento das verbas trabalhistas aos sócios re-

III – Sócios retirantes.

II – Sócios atuais;

I – Empresa devedora;

a ordem de preferência exigida em lei: dem, ou seja, o empregado somente pode exigir dos sócios retirantes caso sigam contrato. A responsabilidade subsidiária é determinada por um benefício de or seja ajuizada no período de até 2 anos depois de averbada a modificação do Para a responsabilização do sócio, é necessário que a reclamação trabalhista

corrente da modificação do contrato.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária de-

III – os sócios retirantes.

II – os sócios atuais; e

I – a empresa devedora;

Art. 10-A, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). 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:

De acordo com o novo art. 10-A, CLT, acrescentado pela Reforma Trabalhista, o sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da socie dade relativas ao período em que figurou como sócio:

5.3.1. Responsabilidade do sócio retirante

salidar a dívida, concluiu que não restou configurada a ofensa ao princípio do devido processo legal. De fato, a inclusão dos sócios no polo passivo da demanda é entendimento pacificado no processo trabalhista, em que prevalecem os princípios da simplicidade, da efetividade e da celeridade. A descon sideração da personalidade jurídica pode ser feita de ofício pelo juiz (CLT, arts. 765 e 878) nos próprios autos do processo principal, sem que com isso haja qualquer mácula aos princípios do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa (CF/88, art. 5º, LIV e IV), que poderão ser exercidos com as medidas processuais ali disponíveis (embargos à execução, embargos de terceiro, agravo de petição, etc.). Destaque-se ser fato incontroverso nos autos que o sócio retirante deixou a sociedade em 3 de novembro de 1995; que o contrato de trabalho do autor se iniciou em 25 de junho de 1994 e que a ação foi ajuizada em 27 de janeiro de 1998 (fl. 6459). [...] Agravo de instrumento não provido. (TST, AIRR 0172100-87.2005.5.15.0148; Terceira Turma; Rel. Min. Alexandre de Souza Agra; DEJT 18/10/2013; Pág. 1299)¹⁶⁴

Haverá responsabilidade solidária, sem benefício de ordem, quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato social da empresa. Da mesma forma que a sucessão de empresas, se houver fraude na alteração societária para impedir a cobrança de um de seus sócios, haverá responsabilidade solidária dos sócios da empresa.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Responsabilidade do sócio retirante.** A Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista) acrescentou o art. 10-A à CLT, estabelecendo que o sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio. Para a responsabilização do sócio, é necessário que a reclamação trabalhista seja ajuizada no período de até 2 anos depois de averbada a modificação do contrato.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** A CLT não possuía dispositivo correspondente ao atual art. 10-A. Assim, cabia à jurisprudence trabalhista a determinação da responsabilidade do sócio retirante, o que permitia o surgimento de decisões conflitantes pela ausência de parâmetros legais de responsabilização.

5.4. Poderes do empregador¹⁶⁴

► Art. 2º, CLT

► Art. 468, CLT

O poder do empregador está previsto no art. 2º da CLT, pois o empregador “dirige a prestação pessoal de serviços”. Como ele assume, exclusivamente, os

163. Julgado extraído do livro: CORDEIRO, Wolney de Macedo. *Execução no processo do trabalho de acordo com a Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 Novo Código de Processo Civil*. 2ª ed. Salvador: Juspodivm, 2016, p. 147.

164. Verificar se esse tópico consta do edital do concurso. Alguns TRTs apontaram expressamente essa matéria. Recomenda-se a leitura, pois esse tópico está inserido dentro do estudo de empregador.

riscos da atividade econômica, há necessidade de organizar e controlar a prestação de serviços, mesmo que, para isso, seja necessária a aplicação de penalidades aos trabalhadores. Se de um lado há presença do poder de direção, por parte do empregado há também a presença da subordinação.

Importante frisar que esses poderes, conferidos ao empregador, não são absolutos. Há limites previstos na CLT e na CF/88, por exemplo, respeitar a intimidade e a dignidade do empregado. Aliás, se transmitida ordem ilegal (comprar entorpecentes, fazer sexo com clientes da empresa), alheia ao contrato (empregado contratado como professor de inglês, sendo exigido que transporte os filhos do empregador para escola e que faça suas compras de supermercado), ou desproporcional (trabalhar 18 horas por dia, ou sem equipamentos básicos de proteção), impedir o empregado de utilizar o banheiro para evitar interrupção na produção¹⁶⁵, o empregado poderá se recusar¹⁶⁶ a cumprir a ordem dada. Nesse caso, ao exercer seu direito de resistência (*jus resistitiae*), o empregado não poderá ser punido pelo descumprimento da ordem.

O poder de direção¹⁶⁷ é dividido, pela doutrina, em três aspectos:

5.4.1. Poder de organização

Consiste na distribuição das tarefas aos empregados, fixação do horário de trabalho, utilização de uniformes etc.

Dentro desse poder de organização, pode-se acrescentar a possibilidade dada ao empregador de expedir ordens gerais, por meio do regulamento da empresa. Essa atribuição é chamada de Poder Regulamentar.

Esse regulamento é na verdade uma “lei interna” da empresa. Ele prevê regras ligadas às questões técnicas (forma de desempenhar as atividades, horário de trabalho, utilização de EPIs), disciplinares (hipóteses de aplicação da advertência e suspensão, instauração de inquérito para apuração da falta cometida¹⁶⁸) e direitos dos empregados (adicional por produtividade ou tempo de serviços, plano de cargos e salários, forma da participação nos lucros e resultados da empresa). Essas

165. Informativo nº 120 do TST (confira texto integral ao final do capítulo).

166. De acordo com Dello Maramhão, o direito de resistência ou *Jus Resistitiae*: “A personalidade do empregado não se anula com o contrato de trabalho, razão pela qual lhe é reconhecido certo *jus resistitiae* no que respeita às determinações do empregador. Assim, pode ele, legitimamente, recusar-se ao cumprimento de uma ordem, por exemplo, que o coloque em grave risco, que fuja à natureza do trabalho contratado, que o humilhe ou diminua moralmente, ou seja ilícita, ilegal ou de execução extraordinariamente difícil”.

167. “O poder de direção é a forma como o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho.” MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 24. ed. 168. Súmula nº 77 do TST. “Nula é a punição do empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar”.

regras estabelecidas pelo empregador não necessitam de prévia aprovação¹⁶⁹, ou qualquer formalidade especial.

O empregado está obrigado a respeitar o regulamento interno da empresa. Entretanto, se houver modificação desse regulamento, causando-lhe prejuízos, essa alteração será nula, por força do art. 468 da CLT. Exemplo: há previsão no regulamento de adicional por tempo de serviço. Esse adicional foi retirado em razão de alterações no regulamento interno. A inovação prejudicial atingirá apenas os empregados contratados após a vigência das novas regras¹⁷⁰.

Atualmente, com o advento da Reforma Trabalhista, estabeleceu-se que convênio e acordo coletivo poderão dispor sobre regulamento empresarial:

Art. 611-A da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

VI – regulamento empresarial;

Em resumo, são diversas as matérias que podem ser tratadas no regulamento da empresa. De acordo com o novo dispositivo, caso previsto em acordo ou convênio coletiva, essas normas terão inclusive prevalência sobre a lei, o que amplia significativamente a importância do regulamento de empresa. Os sindicatos terão papel determinante no estabelecimento de normas que atendam aos interesses de seus representantes, devendo conhecer as necessidades dos trabalhadores em cada empresa. O ideal seria a celebração de acordo coletivo para estabelecer as regras acerca do regulamento de empresa, pois as negociações diretas com determinada empresa pode atender melhor às particularidades do dia a dia dos trabalhadores.

5.4.1.1. *Uso de logomarcas em uniformes (Reforma Trabalhista)*

Como visto, dentre os aspectos do poder do empregador, insere-se o poder de organização, que consiste na distribuição das tarefas aos empregados, fixação do horário de trabalho, utilização de uniformes etc. Portanto, cabe ao empregador determinar o uniforme que o empregado deve utilizar, sempre no atendimento aos interesses de sua empresa. A jurisprudência do TST¹⁷¹ tinha o posicionamento majoritário de que o uso de uniforme com marcas de fornecedores e propaganda de produtos configurava dano à imagem do empregado,

169. No caso de regulamento de empresa que trate sobre plano de cargos e salários (quadro organizado em carreira), há necessidade de prévia homologação do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme prevê a Súmula nº 6, I, do TST.

170. Súmula nº 51 do TST: “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”.

171. Nesse sentido, confira os informativos nº 34, 62 e 146 do TST ao final do capítulo.

sendo cabível indenização por danos morais ao trabalhador. Para o tribunal, as empresas utilizavam a imagem dos empregados indevidamente para a publicidade de marcas e produtos e, portanto, seria necessária a responsabilidade civil do empregador pelo dano causado por força do art. 5º, X, da Constituição Federal e do art. 186 do Código Civil:

Art. 5º da Constituição Federal: 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:

(...)

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Art. 186, CC/02: Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

De acordo com o novo art. 456-A da CLT, acrescentado pela Reforma Trabalhista, é direito do empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente de trabalho, sendo lícita a inclusão no uniforme dos empregados de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada:

Art. 456-A, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). 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.

Note-se, portanto, que o artigo regulamentou matéria que, ainda não havia sido pacificada pelos tribunais trabalhistas. Entretanto, tendo em vista o posicionamento recente do TST, o dispositivo choca-se com a jurisprudência majoritária sobre o assunto e gerará polêmicas acerca de sua constitucionalidade em relação ao direito de imagem do empregado previsto em dispositivo constitucional (art. 5º, X, CF/88).

Entendemos que a simples exigência de uso de logomarcas em uniformes não assegura o direito à indenização por danos morais ao empregado, pois a escolha

do uniforme está inserida dentro do poder de organização do empregador. No entanto, nos casos em que a logomarca ou o símbolo utilizado afrontarem a religião, a liberdade de expressão do empregado, forem discriminatórios ou apresentarem conteúdos que denigrem a imagem do trabalhador, a exigência de seu uso pode configurar dano moral ao empregado pela ofensa causada pelo conteúdo da mensagem contida em seu uniforme.

Nesse sentido, dispõe o Enunciado nº 21 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho⁴², que prevê a necessidade de se respeitar direitos individuais, como os relacionados à privacidade, honra e pudor pessoal:

Enunciado nº 21 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Padrões de vestimenta e de logomarcas impostas pelo empregador: limite

Art. 456-A da CLT. Padrões impositivos de vestimentas e logomarcas. Limites a direitos fundamentais.

A perrogativa do empregador de definir padrão de vestimenta, bem como outras formas de identificação e propaganda, encontra limites nos direitos fundamentais dos trabalhadores. Assim, a definição de uniformes, logomarcas e outros itens de identificação deve preservar direitos individuais, tais como os relacionados a privacidade, honra e pudor pessoal, e não se inclui a aplicação do artigo 20 do Código Civil.

Ademais, o uniforme do empregado não configura salário-utilidade, pois é utilizado como ferramenta de trabalho e não como contraprestação pelo serviço prestado. Se a utilidade fornecida é para o trabalho, ou seja, como ferramenta indispensável à realização dos serviços, não terá natureza salarial, mas sim de indenização. De acordo com o parágrafo único do art. 456-A da CLT, a higienização do uniforme é, em regra, de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes daqueles usados para a limpeza de vestimentas de uso comum.

Entendemos que a lavagem do uniforme compreende dever do empregador por assumir o risco do empreendimento. Assim, se forem necessários produtos ou procedimentos diferenciados na lavagem, o valor da higienização do uniforme deve ser suportado pelo empregador.

172. Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática. Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

Recentemente (abril/2016), foi promulgada a Lei nº 13.271/2016, que estabelece a proibição de revistas íntimas de funcionários e clientes do sexo feminino por empresas privadas e órgãos e entidades da Administração Pública:

Art. 1º As empresas privadas, os órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta, ficam proibidos de adotar qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias e de clientes do sexo feminino.

Art. 2º Pelo não cumprimento do art. 1º, ficam os infratores sujeitos a: multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) ao empregador, revertidos aos órgãos de proteção dos direitos da mulher.

Outra questão que poderá ser cobrada no concurso é a possibilidade de revistas íntimas e pessoais dos empregados. O(a) trabalhadora que lida com joias ou munição de armas poderá ser revista? Há expressão prevista em lei vedando revistas íntimas nas mulheres, art. 373-A, VI, da CLT. Essa proibição à revista íntima tem sido estendida também aos empregados do sexo masculino, com fundamento no princípio da igualdade.

Há discussão sobre a possibilidade de fiscalizar o correio eletrônico (e-mail) do empregado. Prevalece o entendimento de que se o e-mail é da empresa (corporativo), utilizado como ferramenta de trabalho, há possibilidade de fiscalização, pois é responsabilidade da própria empresa verificar o conteúdo dessas mensagens. O controle, entretanto, não pode recair sobre o correio eletrônico pessoal/particular do trabalhador, sob pena de configurar afronta à intimidade.

Por meio do controle, o empregador fiscaliza as tarefas executadas, verifica o cumprimento da jornada de trabalho e protege seu patrimônio, mediante o controle de estoque, produtividade etc.

5.4.2. Poder de controle

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Uso do Uniforme:** Com a Reforma Trabalhista, é direito do empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente de trabalho, sendo lícita a inclusão no uniforme dos empregados de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.
- **Lavagem dos uniformes:** De acordo com o parágrafo único do novo artigo 456-A da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017, em análise, a higienização do uniforme é será, em regra, de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes daqueles usados para a limpeza de vestimentas de uso comum.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** Não havia previsão acerca do uso do uniforme na legislação. A jurisprudência sobre o tema oscilava ora permitindo o uso de logomarcas, ora proibindo.

II – multa em dobro do valor estipulado no inciso I, em caso de reincidência, independentemente da indenização por danos morais e materiais, e sanções de ordem penal;

Com essa nova lei, acaba a discussão sobre a possibilidade de revistas íntimas em mulheres, em quaisquer atividades, inclusive no serviço público.

Há, ainda, a discussão sobre a possibilidade de revistas íntimas das empregadas e servidoras públicas que prestam serviços em sistemas prisionais. O art. 3º da Lei nº 13.271/2016 previa que a revista íntima em estabelecimentos prisionais seria permitida desde que realizada por servidoras do sexo feminino. Contudo, o dispositivo foi vetado pelo Chefe do Executivo. Além disso, entendemos que essa permissão somente seria aplicada às pessoas que fossem realizar visitas ao presídio⁷³. Nesse caso, a medida se justifica diante da necessidade de garantir a segurança da sociedade e dos próprios detentos, pois evitaria o ingresso de armas, aparelhos celulares, drogas etc.

Entendemos, portanto, que a revista íntima das empregadas e servidoras públicas que trabalham nos presídios não é possível, uma vez que o art. 1º da Lei nº 13.271/2016 é expresso ao proibir essa forma de revista a todas as funcionárias da Administração Pública, o que inclui as funcionárias públicas do sistema prisional.

Para as demais atividades e empresas, repita-se que essa conduta não é admitida nem mesmo via instrumento coletivo. Registra-se que a alteração legislativa, acima transcrita, deveria ter ampliado a proibição de revistas íntimas também aos homens, homossexuais e transexuais. Não nos parece razoável a proibição restrita apenas às mulheres e permitida aos homens.

Súmula nº 16 do TST – 1ª Região. Revista íntima. Dano moral. Limites dos poderes de direção e fiscalização. Violação à honra e à intimidade do trabalhador. Princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc. III, CF).

Cabe reparação por dano moral, por ferir o princípio da dignidade da pessoa humana, o ato patronal consubstanciado em revistas íntimas de trabalhadores de qualquer sexo, incluindo a vigilância por meio de câmeras instaladas em banheiros e vestiários.

173. Destaca-se, entretanto, que a Resolução nº 5/2014 do CNCP – Conselho Nacional de Política Criminal e Penitenciária – recomenda que não seja realizada nenhuma forma de revista íntima nos presídios, nem mesmo dos visitantes, sendo permitida somente a revista pessoal desde que preservada a integridade física, moral e psicológica da pessoa revista.

174. O tema é polêmico. Há corrente doutrinária que defende a impossibilidade, inclusive das revistas pessoais. A fiscalização exercida pelo empregador é possível mediante outros métodos, como câmeras, controle de estoque etc. Para as questões objetivas, que é a finalidade dessa obra, importante assinalar a opção que traga o posicionamento maioritário: revistas íntimas são vedadas, e as revistas pessoais, admitidas desde que com cautela e razoabilidade.
175. Informativo nº 3 e 112 do TST (confira o texto integral ao final desse capítulo).
176. Informativo nº 17 do TST (confira o texto integral ao final desse capítulo).
177. Ressalta-se que a advertência tem previsão expressa na lei que regulamenta o exercício da atividade aplicáveis pela entidade empregadora: I – **advertência**; II – suspensão; III – demissão; (grifos acrescentados de Mãe Social (Lei nº 7.644/1987): “Art. 14 – As mães sociais ficam sujeitas às seguintes penalidades aplicáveis pela entidade empregadora: I – **advertência**; II – suspensão; III – demissão;” (grifos acrescentados)

Todas as 3 penalidades apresentadas acima são aceitas pela doutrina e jurisprudência. Contudo, somente as duas últimas, suspensão disciplinar e dispensa por justa causa, estão expressamente previstas na CLT.

c) Dispensa por justa causa (art. 482 da CLT). Essa é a penalidade mais grave, colocando fim ao contrato de trabalho. Se o empregado cometer alguma das condutas previstas no art. 482 da CLT (violar sigilo da empresa, agressão física, desídia etc.), será dispensado por justa causa.

b) Suspensão disciplinar de, no máximo, 30 dias consecutivos (art. 474 da CLT). Nesse caso, o empregado ficará afastado das suas atividades, e não receberá remuneração e nem terá contado seu tempo de serviço, para adquirir férias, por exemplo. Ademais, não há depósitos do FGTS durante esse período. Se a suspensão ultrapassar os 30 dias, é possível a rescisão indireta do contrato de trabalho.

a) Advertência verbal ou escrita. Embora a advertência não esteja prevista na CLT¹⁷⁷, é admitida pela doutrina e jurisprudência, pois é, dentre as penalidades, a mais benéfica ao empregado. Ressalta-se que a advertência não pode consistir da CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social, porque configurará anotação desabonadora.

Conforme visto, o empregado está subordinado às ordens dadas pelo empregador, como forma de dinamizar e organizar os trabalhos desenvolvidos na empresa. Se verificada a desobediência às regras impostas, caberão as seguintes penalidades:

5.4.3. Poder disciplinar

As **revistas pessoais**, realizadas com razoabilidade, sem que envolvam nudez, têm sido admitidas¹⁷⁴, desde que a atividade exercida justifique esse controle. O TST¹⁷⁵ tem aceitado essas revistas pessoais, de bolsas, mochilas e sacolas, desde que não submeta o trabalhador à situação constrangedora. Aliás, a revista geralizada e impessoal desses pertencentes do empregado pode, segundo a jurisprudência do TST, ser realizada por pessoa do sexo oposto¹⁷⁶, por exemplo, segurança do sexo masculino fiscaliza a bolsa da empregada (sem que haja contato físico com a trabalhadora).

Deve-se ressaltar que não há obrigatoriedade de uma passagem gradual entre as penalidades anteriores, ou seja, se o empregado estiver desviando dinheiro da empresa, ou agredir fisicamente seu empregador, não há necessidade de aplicação da advertência, em primeiro lugar. É facultado ao empregador dispensar, imediatamente, o trabalhador com base no art. 482 da CLT. Além disso, entre a aplicação da penalidade e a falta praticada pelo empregado não pode ocorrer longo período, sob pena de configurar o perdão tácito. E, por fim, é vedado ao empregador aplicar duas penalidades em razão da mesma falta cometida, por exemplo, suspende-se por 15 dias, e depois dispensa-se por justa causa.

5.4.3.1 Multa por descumprimento do acordado em trabalho intermitente (Reforma Trabalhista)¹⁷⁸

Antes da Reforma Trabalhista, não havia previsão na CLT de aplicação da multa como penalidade. Assim sendo, era vedada ao empregador a sua aplicação. A única exceção era prevista na Lei nº 6.354/1976¹⁷⁹, que estabelecia a possibilidade de aplicação de multa de até 40% do salário ao atleta profissional. Contudo, a Lei nº 6.354/1976 foi revogada com a promulgação da Lei nº 12.395/2011, e, portanto, não é mais permitida a aplicação de multa a nenhum empregado no ordenamento jurídico brasileiro.

No entanto, a Reforma Trabalhista criou hipótese de multa que pode ser aplicado ao empregado contratado para prestação de trabalho intermitente¹⁸⁰. De acordo com o art. 443, § 3º, da CLT, o trabalho intermitente compreende o contrato de trabalho, cuja prestação dos serviços ocorre com subordinação, mas não é contínua, havendo alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. A prestação dos serviços pode ser determinada em horas, dias ou meses, independentemente da atividade desenvolvida pelo empregado ou pelo empregador. A partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, surge nova modalidade de penalidade ao empregado: multa por descumprimento do acordado em trabalho intermitente.

Como visto, o trabalho intermitente compreende a modalidade de contratação do trabalho por horas, dias ou meses, havendo períodos alternados de prestação de serviços e de inatividade. Diante disso, os trabalhadores não têm certeza do momento que devem prestar os serviços ao empregador. Por essa razão, a Reforma

178. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre trabalho intermitente.

179. Art. 15, Lei nº 6.354/1976 (REVOGADO): "A associação empregadora e as entidades a que a mesma esteja filiada poderão aplicar ao atleta as penalidades estabelecidas na legislação desportiva, facultada reclamação ao órgão competente da Justiça e Disciplina desportiva. § 1º As penalidades pecuniárias não poderão ser superiores a 40% (quarenta por cento) do salário percebido pelo atleta, sendo as importâncias correspondentes recolhidas diretamente ao 'Fundo de Assistência ao Atleta Profissional - Faap', a que se refere o Artigo 9º da Lei nº 6.269, de 24 de novembro de 1975, não readquirindo o atleta condição de jogador, enquanto não comprovar, perante a Confederação, a Federação ou a Liga respectiva, o recolhimento, em cada caso."

180. Para mais informações, confira os comentários acerca do trabalho intermitente no capítulo III desta obra.

Por sua vez, o trabalhador somente poderia cobrar a multa do empregador pelo ingresso com reclamação trabalhista, não tendo meios para exigir o valor caso o empregador se recuse a efetuar o pagamento. Esse dispositivo é muito prejudicial aos empregados, pois viabiliza o cometimento de fraudes trabalhistas com o desconto ilegal da multa, além de permitir o endividamento do trabalhador perante seu empregador, que poderá exigir novos trabalhos para pagamento das multas por ocasiões anteriores. Assim, o trabalhador poderia trabalhar por longos períodos sem recebimento de sua remuneração para quitar a dívida resultante da multa por descumprimento do acordo em trabalho intermitente.

que entenda desconto de forma ilegal.

realizados, cabendo ao trabalhador ingressar com reclamação para reaver o valorizada pelo desconto no valor da remuneração devida nos próximos trabalhos que ao empregador, pois a cobrança da multa pelo empregador pode ser realizada que o dispositivo tem o potencial de trazer mais prejuízos aos trabalhadores de estabelecer a multa para ambas as partes da relação empregatícia, verificando-se desconto na remuneração do trabalhador nos próximos trabalhos prestados. Apesar estabeleça os meios para a cobrança dessa multa pelas partes, o que viabiliza até então, não havia penalidade de multa para o empregado. A legislação não Esse dispositivo altera as balizas do poder disciplinar do empregador, pois,

estão sujeitos ao pagamento da multa.

empregador desistir dos serviços ou o empregado não comparecer ao trabalho, remuneração devida) caso alguma das partes não cumpra o acordo. Assim, se o à outra parte da relação empregatícia de multa no valor de R\$ 150,00 (50% da de R\$ 300,00 e houver aceitação do trabalhador, será necessário o pagamento Exemplo: caso haja oferta para trabalho intermitente de 2 dias com remuneração serviços, que corresponde ao valor de 50% da remuneração devida no período. cada tanto ao empregado como ao empregador caso não haja a prestação de Dessa forma, a legislação criou hipótese de multa inédita que pode ser apli-

remuneração que seria devida.

inadimplemento contínuo deve pagar à outra parte multa no valor de 50% da do acordo, o art. 452-A, § 4º, da CLT estabelece que a parte que der causa ao empregador e também o empregado, se a aceitar. Na hipótese de descumprimento deve permitir o trabalho durante esse período. A oferta de trabalho vincula o to, o trabalhador deve comparecer ao serviço nos dias acertados e o empregador cumprimento do acordo por ambas as partes, empregado e empregador. Portanto Se a oferta de trabalho intermitente for aceita pelo empregado, é necessário o prazo de 1 dia útil para que o empregado responda ao chamado.

Trabalhista estabeleceu um procedimento que deve ser observado para a convocação do empregado para a prestação dos serviços no novo art. 452-A da CLT. O empregador deve convocar o empregado para a prestação dos serviços com, pelo menos, 3 dias corridos de antecedência. Preenchidos os requisitos necessários para a convocação e recebida pelo empregado, o § 2º do art. 452-A da CLT assegura o

181. Rebaixamento não se confunde com reversão. A reversão ocorre quando o empregado, ocupante de função de confiança na empresa, não atende às expectativas do empregador, e retorna ao cargo efetivo. Essa alteração unilateral é permitida pela legislação, art. 468, parágrafo único, da CLT. No rebaixamento, o empregado que antes ocupava a função de vendedor, por exemplo, é colocado para desempenhar serviços de limpeza.

A terceirização foi um dos temas que sofreu maior modificação em 2017. A terceirização surgiu como forma de dinamizar e especializar os serviços nas empresas. Ocorre a terceirização quando uma empresa, em vez de executar serviços diretamente com seus empregados, contrata outra empresa para que esta os

6. TERCEIRIZAÇÃO

6.1. Introdução

- **Poderes do empregador:**
 - a) poder de organização
 - b) poder de controle
 - c) poder disciplinar
- advertência verbal ou escrita;
- suspensão de até 30 dias;
- dispensa por justa causa, art. 482 da CLT;
- multa por descumprimento do acordo em trabalho intermitente (art. 452-A, § 4º, CLT)
- (c) consequência: sucessor assume os débitos trabalhistas (art. 448-A, CLT).
- b) não ocorrência de paralisação das atividades;
- a) transferência, do estabelecimento;
- **sucessão trabalhista (arts. 10 e 448 da CLT):**
 - b) consequência: responsabilidade solidária entre as empresas do grupo.
 - a) subordinação ou coordenação;
- **grupo econômico:**
 - e outras instituições sem fins lucrativos.
- **Empregador por equiparação:** também são empregadores os profissionais liberais e outras instituições sem fins lucrativos.
- **Princípio da alteridade:** empregador assume exclusivamente os riscos da atividade econômica. Não divide os prejuízos com os empregados.

EMPREGADOR

Importante frisar que cabe à Justiça do Trabalho julgar apenas a validade da punição aplicada, ou seja, manter ou anular a punição. O juiz do Trabalho não poderá interferir no poder diretivo do empregador, para reduzir ou ampliar a punição imposta. Exemplo: reduzir a pena de suspensão de 30 dias para advertência escrita. Finalmente, a legislação brasileira proíbe as penalidades: redução salarial, transferência do empregado como modo de punição, e rebaixamento¹⁸¹ do cargo.

realize, com o seu pessoal sob a sua responsabilidade. O empregado é contratado pela empresa intermediadora (empregadora), mas presta serviços em outro local (empresa tomadora). Nesse sentido:

A terceirização consiste na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem, em regra, o objeto principal da empresa. Em princípio, a vantagem da terceirização está na possibilidade de a empresa contratante centralizar seus esforços na atividade-fim ou principal, deixando as atividades secundárias ou meio para um terceiro realizar¹⁸².

A primeira previsão em lei sobre a delegação de serviços secundários (terceirização) ocorreu com o art. 455 da CLT, que trata da subempregação. Posteriormente, surgiu a Lei nº 6.019/74, que trata especificamente do trabalho temporário. O fenômeno da terceirização, entretanto, ganhou força nos anos 1980 e 1990 como forma de alcançar a excelência administrativa das empresas, pois elas passariam a se preocupar apenas com suas atividades principais, delegando a outras pessoas jurídicas os serviços periféricos. Hoje a terceirização é um fenômeno irreversível, adotado por grande parte das empresas brasileiras. Infelizmente, esse “modelo de excelência administrativa” mostra-se, na maior parte dos casos, uma ferramenta de precarização dos direitos trabalhistas.

Na terceirização, há três pessoas envolvidas na relação jurídica: trabalhador, empresa prestadora (ou intermediadora) de serviços e empresa contratante (tomadora de serviços). Verifica-se, assim, que a relação é triângular¹⁸³. O vínculo em-pregatício ocorre entre trabalhador e empresa prestadora de serviços a terceiros, embora o trabalhador preste serviços em outro local, na empresa contratante.

Ressalta-se que há diferenças entre a simples intermediação de mão de obra e a terceirização de serviços. A intermediação de mão de obra está presente no trabalho temporário, que será abordado no final deste capítulo. Nela, a empresa prestadora de serviços possibilita que um trabalhador temporário preste serviços em outra empresa, denominada tomadora. O temporário presta os serviços ao lado de outro empregado da tomadora.

A terceirização, por sua vez, compreende a transferência de um serviço ou atividade específico de uma empresa a outra, ou seja, não se busca apenas um trabalhador para substituir outro que entrou em férias, por exemplo, mas, na terceirização, há verdadeira delegação de um setor da empresa para que outra possa atuar com seus próprios empregados terceirizados. Nesse sentido, surge a obrigação de que a empresa de prestação de serviços a terceiros preste serviços determinados e específicos.

182. BARRETO, Glaucia. *Curso de Direito do Trabalho*. Niterói: Impetus, 2008. p. 94.

183. A regra é a relação de emprego bilateral, ou seja, há presença apenas do empregado e empregador, sem intermediação de mão de obra.

Até o final de março de 2017, não havia regulamentação em lei acerca da terceirização. A disciplina jurídica era realizada pela Súmula nº 331 do TST. Portanto, coube ao Poder Judiciário estabelecer os parâmetros e limites para a terceirização de serviços:

Súmula nº 331 do TST: Contrato de prestação de serviços. Legalidade. I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II – A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública, direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).
III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

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

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

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

Ocorre que, no dia 31/03/2017, foi promulgada a Lei nº 13.429/2017, que alterou e acrescentou diversos dispositivos à Lei nº 6.019/1974 para tratar sobre a terceirização. Essa lei corresponde, portanto, à primeira legislação a regulamentar o assunto. Entretanto, essa norma sofreu diversas críticas, pois, além de ser decorrente de um projeto de lei que tramitava há mais de 20 anos no Congresso Nacional, deixou omissos diversos pontos centrais, o que gerou insegurança jurídica.

Portanto, há na mesma Lei nº 6.019/1974, a regulamentação do trabalho temporário e da terceirização em sentido estrito. Lembre-se de que as empresas de trabalho temporário e de terceirização permanecem obrigadas a pagar todos os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal e na CLT, pois são, respectivamente, as reais empregadoras dos empregados temporários e terceirizados.

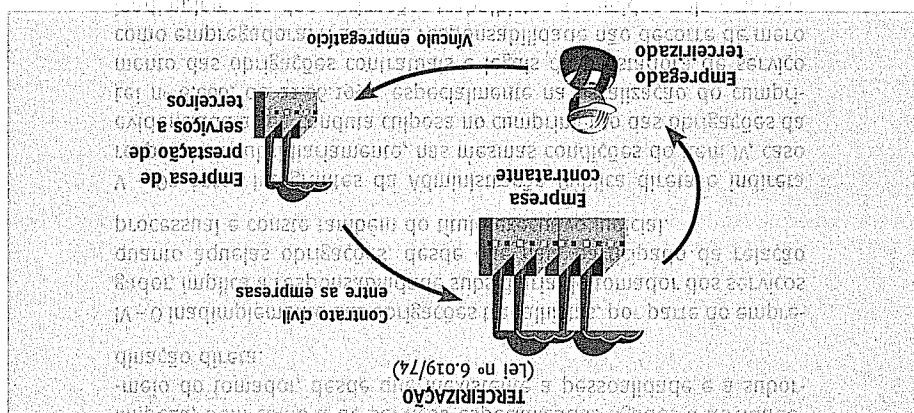
Art. 4º-A, Lei nº 6.019/1974 (Redação dada pela Lei nº 13.467/2017). Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

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

novos dispositivos:

A Reforma Trabalhista alterou a redação dos art. 4º-A e 5º-A da Lei nº 6.019/1974 para abordar a abrangência da terceirização de serviços, tema polêmico que gerou diversas discussões doutrinárias e jurisprudenciais. Segue a redação desses para a terceirização lícita (Reforma trabalhista)

6.2. Terceirização das atividades-fim da empresa contratante e requisitos



Art. 19-B, Lei nº 6.019/1974. 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. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Tendo em vista as especificidades dos serviços de vigilância e transporte de valores e pela existência de legislação especial regulamentando o assunto, a Lei nº 6.019/1974 não será aplicada para essas relações de trabalho. Para os trabalhadores desse setor, permanece a aplicação da Lei nº 7.102/1983 e, subsidiariamente, da CLT.

Por fim, a Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista, promulgada em 13/07/2017, alterou a regulamentação da terceirização de serviços, com o objetivo de sanar as omissões da Lei nº 13.429/2017 e criar algumas salvaguardas aos trabalhadores.

§ 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. 5º-A, Lei nº 6.019/1974 (Redação dada pela Lei nº 13.467/2017). Considera-se pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

§ 1º É vedada a contratação de 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 conveniado 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.

A seguir, apresentaremos as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista na disciplina da terceirização, indicando didaticamente como o tema era tratado em três momentos distintos:

- 1) Regulamentação pela Súmula nº 331 do TST;
- 2) Regulamentação pela Lei nº 13.429/2017 (legislação do final de março de 2017);
- 3) Alterações promovidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).

6.2.1. Súmula nº 331 do TST

Apesar de já existente no dia a dia das empresas, não havia legislação regulamentando a terceirização de serviços. Para suprir essa ausência diante de fenômeno irreversível nas relações de trabalho, o TST passou a regulamentar o tema em sua Súmula nº 331.

Como a terceirização se desenvolve em uma relação jurídica triangular, havia a necessidade de interpretá-la de forma restritiva, pois a presença da empresa intermediadora de mão de obra era ilegal, em regra:

Há 20 anos tramitava no Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 4.302/1998 que pretendia alterar os dispositivos da Lei nº 6.019/1974 para regulamentar a terceirização de serviços. Esse projeto, de autoria do Poder Executivo, já havia sido votado e aprovado pelo Senado Federal em 2002. No dia 22/03/2017, referido projeto de lei foi aprovado às pressas pela Câmara dos Deputados, por 231 a favor, 188 contra e 8 abstenções.

6.2.2. Regulamentação pela Lei nº 13.429/2017 (31/03/2017)

Em resumo, a Súmula nº 331 do TST não permitia a terceirização das atividades-fim ou principais da empresa e determinava que não poderia haver pessoalidade e subordinação entre o trabalhador terceirizado e a empresa contratante (tomadora). Com as modificações trazidas pela Lei nº 13.429/2017 e, agora, com a Reforma Trabalhista, a Súmula nº 331 do TST deverá ser, em breve, cancelada ou revista pelo TST.

b) Ausência de pessoalidade e subordinação. Entre trabalhador e empresa tomadora não há pessoalidade, ou seja, o trabalhador terceirizado não é contratado pela tomadora; esta contrata os serviços, e não a pessoa. Ademais, como o trabalhador é empregado da empresa intermediadora, e ela que possui poder de direção sobre os serviços, logo, o empregado está subordinado à empresa intermediadora, e não à tomadora. Se a empresa que contratou os serviços (tomadora) estiver insatisfeita com o trabalho prestado, deverá se reportar à empresa intermediadora, e não ao trabalhador. Esse requisito não será alterado pela Reforma Trabalhista.

a) Atividade-méio ou atividades secundárias da empresa. Os serviços prestados pelos terceirizados deveriam ser ligados às atividades periféricas, secundárias, ou atividade-méio da empresa, como serviços de limpeza e vigilância. Exemplo: diante da impossibilidade de uma fábrica de chocolates treinar de forma adequada os empregados que fazem a vigilância, como essa atividade não era a sua atividade principal, poderia terceirizar esses serviços ligados à segurança. O mesmo raciocínio era utilizado para o hospital que terceirizava a limpeza. Nesse sentido, prevê o item III da Súmula nº 331 do TST, que será superado com a Reforma Trabalhista:

Súmula nº 331, III, do TST: Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102/83) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-méio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

De acordo com a Súmula nº 331 do TST, o empregador que desejasse terceirizar serviços em sua empresa deveria observar os seguintes requisitos:

Súmula nº 331, I, do TST: 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 6.019/74).

No dia 31/03/2017, foi promulgada a Lei nº 13.429/2017, que passou a disciplinar o **trabalho temporário e a terceirização**. A nova Lei nº 13.429/2017 alterou diversos dispositivos da Lei nº 6.019/1973, que versa sobre o trabalho temporário, e também passou a dispor sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros (terceirização).

Essa nova legislação do final de março de 2017 adotou terminologia distinta para as partes envolvidas na terceirização e no trabalho temporário. É imprescindível que se memorize as expressões utilizadas para evitar a confusão entre os dois regimes, terceirização e trabalho temporário:

Trabalho temporário: Há presença de 3 partes na relação jurídica, o trabalhador temporário, a empresa de trabalho temporário (intermediadora de mão de obra temporária) e a empresa tomadora dos serviços.

Terceirização: Da mesma forma, existe a formação de uma relação jurídica triangular, com trabalhador terceirizado, empresa de prestação de serviços a terceiros e a empresa contratante.

A Lei nº 13.429/2017 não restringiu os serviços passíveis de terceirização apenas à atividade-meio da empresa, o que levou à interpretação de que havia sido autorizada a terceirização nas atividades-fim das empresas, inclusive pelos debates dos parlamentares que antecederam a votação do projeto. Apesar da ampla possibilidade de terceirização, a legislação era omissa quanto à possibilidade de terceirização da atividade-fim e gerava insegurança jurídica, pois a imprecisão da norma em admitir (ou não) a terceirização em atividade-fim levava à discussão sobre sua permissão ou não no ordenamento jurídico.

6.2.3. Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017

Com o objetivo de sanar a omissão da Lei de março de 2017, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) alterou novamente a redação da Lei nº 6.019/1974 para prever **expressamente** a possibilidade de terceirização nas atividades-fim das empresas. Ela estabelece que a prestação de serviços a terceiros compreende a transferência de qualquer das atividades da contratante, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços, com a sua execução.

Art. 4º-A, “caput”, Lei nº 6.019/1974 (redação dada pela Lei nº 13.467/2017).

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

Art. 5º-A, “caput”, Lei nº 6.019/1974 (redação dada pela Lei nº 13.467/2017).

Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com

184. Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática. Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

A capacidade econômica da empresa prestadora de serviços, compatível com a execução do contrato, nos termos do art. 4º-A da Lei 6.019/1974,

Trabalho. Terceirização: Capacidade econômica.

Enunciado nº 78 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do

caracterização de vínculo de emprego diretamente com a contratante: contrato de trabalho. Se houver perda da capacidade econômica, é possível a serviços deve ser aferida pela contratante no ato da contratação e no curso do e Processual do Trabalho¹⁸⁴, a capacidade econômica da empresa prestadora de De acordo com os Enunciados nº 78 e 79 da 2ª Jornada de Direito Material

ausência do presente requisito.

inadimplemento das obrigações trabalhistas será suficiente para comprovação de ra e econômica ficarão restritas apenas ao âmbito acadêmico, pois a prova de discussões acerca das distinções terminológicas acerca de capacidade financeira capacidade econômica, devendo a terceirização ser considerada ilícita. Eventuais presa prestadora de serviços a terceiros demonstra que não possui o requisito da empresa contratante. Assim, o inadimplemento das verbas trabalhistas pela em A ausência desse requisito, leva ao reconhecimento de vínculo direto com a

prestadora de serviços compatível com a sua execução.

no “caput” do art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974: capacidade econômica da empresa A Reforma Trabalhista trouxe novo requisito para a terceirização de serviços

e consequentemente declarado vínculo direto entre contratante e terceirizado. Caso fique demonstrada a subordinação ou pessoalidade existente entre ter-

permanecer aplicável.

e não a pessoa. Portanto, a parte final do item III da Súmula nº 331 do TST deverá e de subordinação, pois a empresa contratante (tomadora) contrata os serviços, intacto o requisito para terceirização lícita que exige a ausência de pessoalidade Apesar de ser possível a terceirização nas atividades-fim da empresa, permanece

6.2.4. Requisitos para terceirização lícita e a capacidade econômica da em- presa prestadora de serviços

empregados de uma empresa de prestação de serviços a terceiros.

Assim, uma escola pode ter todos seus professores terceirizados, ou seja, serão

atividades, inclusive sua atividade principal. empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas

importante destacar que o TST entendia que empresas de telecomunicações não podiam terceirizar serviços de call center. Caso esse serviço fosse terceirizado,

emprego direto entre a empresa contratante e trabalhador terceirizado. e controla o trabalho dos terceirizados. Nesse exemplo, será declarado o vínculo da CLT. Exemplo: prestação de serviços para empresa contratante que dá ordens declarada, com fundamento no princípio da primazia da realidade e no art. 9º. Se esses requisitos não forem respeitados, a fraude na terceirização será

econômica da empresa prestadora e ausência de personalidade e subordinação.

Para que a terceirização seja lícita, é necessário que contratante e empresa de

6.2.5. Fraude na terceirização

b) Capacidade econômica da empresa prestadora de serviços a terceiros.

contratante (tomadora); e

a) Ausência de personalidade e subordinação entre terceirizado e empresa

lícita:

Em resumo, com a Reforma Trabalhista, dois são os requisitos da terceirização

condições na presente Consolidação.

objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos

Art. 9º. CLT – Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o

de um dos requisitos para a validade do contrato de terceirização:

tratante e prestadora por aplicação do art. 9º da CLT, pois houve o descumprimento

Alíás, será possível exigir a responsabilidade solidária entre as empresas con-

contratual.

a contratante não adote posturas para preservar o adimplemento

entre os trabalhadores intermediados e a empresa contratante, caso

perda da capacidade econômica da empresa prestadora inválida o

Trabalho. Terceirização: Perda da capacidade econômica superveniente.

Enunciado nº 79 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do

constitua risco ao adimplemento contratual.

previdenciário e/ou fiscal, decorrente de outro(s) contrato(s), que

tributários etc.); e (b) inexistência de passivo comercial, trabalhista,

com os custos operacionais (comerciais, trabalhistas; previdenciários,

contratada, pressupondo: (a) pactuação de preço do serviço compatível

positiva para cumprir todos os compromissos decorrentes da atividade

que deve estar integralizado. Consiste, mais, na situação econômica

exigido pelo art. 4º-B, inciso III, que é requisito de funcionamento e

do contrato, e não se restringe à observância do capital social mínimo

deve ser aferida pela contratante no ato da contratação e no curso

185. Informativo nº 29 do TST (confira o texto integral no final deste capítulo).
186. ARE nº 791932-DF (Relator Min. Teori Zavascki).

Quarteirização. Fraude. Tercerização de serviços já terceirizados. O fenômeno da "quarteirização" ocorre quando uma empresa prestadora de serviços coloca à disposição da empresa tomadora de serviços empregados de outra empresa, em serviços ligados à sua atividade-fim. Nesse caso, a Empresa tenta esquivar-se das suas obrigações trabalhistas, por meio da intermediação de mão de obra, o que é vedado.

É importante ressaltar as consequências jurídicas do surgimento do fenômeno da "quarteirização". Trata-se da transferência de parte da gestão dos serviços de uma empresa terceirizada para uma outra empresa. Assim, além da relação que existe entre prestadora de serviço e tomadora (terceirização), verifica-se a transferência de um setor da empresa terceirizada para uma nova empresa ("quarteirizada"). De acordo com a jurisprudência trabalhista antes da vigência da Lei nº 13.429/2017 (março de 2017), essa medida constituía fraude e acarretava a responsabilidade solidária das empresas:

6.2.7. Quarteirização

Com a promulgação da Lei nº 13.429/2017 no final de março de 2017 e, agora, com a Lei nº 13.467/2017, permitiu-se expressamente a contratação de empregados dos terceirizados em todas as funções da empresa. Essas modificações poderão ocasionar a perda de empregos em empresas que desejarem contratar empresas terceirizadas ao invés da contratação direta, bilateral, clássica. Esse modelo ocasiona a precarização das relações de trabalho, pois, para se assegurar lucro às duas empresas (empresa de prestação de serviços a terceiro e contratante) será necessário reduzir os salários dos trabalhadores.

A previsão de terceirização apenas nas atividades-méio ou secundárias da empresa constante na Súmula nº 331 do TST, exercia importante função de preservar os empregos nas atividades principais das empresas, pois era vedada a terceirização na atividade-fim.

6.2.6. Críticas à nova legislação

Em outubro de 2014, o STF¹⁸⁶ determinou o sobejulgamento de todos os feitos envolvendo a terceirização de serviços de call center por empresas de telecomunicações. A matéria encontra-se sob julgamento para a determinação da determinação a licitude dessas contratações. Com a permissão para a terceirização das atividades-fim da empresa, a terceirização das empresas de call center deve ser liberada e a ação ajuizada no STF perderá seu objeto.

Estaria configurada a terceirização ilícita e geraria vínculo direto do terceirizado com a empresa de telecomunicações¹⁸⁵.

nos termos da Súmula nº 331, item I, do C. TST: Recurso da Segunda Reclamada não provido no particular. (TRT-15 – RO: 4283320125150126 SP Relator Helcio Dantas Lobo Junior, Data de Publicação: 12/04/2013).

Terceirização e Quarteirização ilícita. Fraude aos direitos trabalhistas. Responsabilidade solidária por ato ilícito. Nos termos do art. 927 do CC, aquele que por ato ilícito causar dano a outrem fica obrigado a repará-lo. Tratando-se as rés de empresas prestadoras de serviços que se beneficiaram da força de trabalho da autora e contribuíram para a prática da terceirização ilegal dos seus serviços, em prejuízo dos direitos trabalhistas que lhe eram devidos, devem responder solidariamente pelos danos a esta causados (TRT-1 – RO: 135002620065010017 RJ, Relator Giselle Bondim Lopes Ribeiro, Data de Julgamento: 24/09/2012, Terceira Turma, Data de Publicação: 03/10/2012).

Ocorre que a Lei nº 13.429/2017 passou a permitir, expressamente, a quarteirização, o que deve encerrar as discussões acerca do assunto:

Art. 4º-A, § 1º Lei nº 6.019/1974 (Acréscida pela Lei nº 13.429/2017): A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços (grifos acrescidos).

6.3. Requisitos para funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros

A Lei nº 13.429/2017 estabelece alguns requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros, que contrata e fornece mão de obra terceirizada, como inscrição no CNPJ, registro na Junta Comercial e capital social mínimo de acordo com o número de trabalhadores:

Art. 4º-B, Lei nº 6.019/1974 (Acréscida pela Lei nº 13.429/2017): São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: em seu caso, a empresa deve apresentar, além de:

- I – prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);
- II – registro na Junta Comercial;
- III – capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:
 - a) empresas com até dez empregados – capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);
 - b) empresas com mais de dez e até vinte empregados – capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);
 - c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados – capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);
 - d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados – capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e

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

6.4. Requisitos do contrato de terceirização

De acordo com a nova legislação de março de 2017 (Lei nº 13.429/2017), será necessário atender a alguns requisitos para a celebração do contrato de prestação de serviços. Dessa forma, o contrato pode ser classificado como solene, pois exige uma forma estabelecida em lei para sua celebração. Os requisitos estarão previstos no art. 5º-B da Lei nº 6.019/1974:

Art. 5º-B, Lei nº 6.019/1974 (Acréscimo pela Lei nº 13.429/2017): 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;

6.5. Responsabilidade da tomadora

A empresa contratante, como já visto, não é a empregadora, mas o trabalho realizado pelos terceirizados a benefício diretamente. Logo, se a empresa prestadora de serviços não pagar aos trabalhadores, restará à tomadora os pagamentos dos encargos trabalhistas. Essa responsabilidade é chamada de subsidiária e ocorrerá apenas na hipótese de a empregadora não honrar com o pagamento dos direitos trabalhistas de seus empregados. De acordo com a nova legislação:

Art. 5º-A, § 5º, Lei nº 6.019/1974. 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. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Para que a tomadora de serviços seja obrigada a pagar os débitos remanescentes, é necessário, de acordo com TST, que tenha tido oportunidade de manifestar-se no processo judicial, como forma de garantir o contraditório e a ampla defesa. Além disso, responderá por todas as verbas devidas ao empregado, ou seja, a sua **responsabilidade é total** (verbas salariais e indenizatórias). É esse o entendimento da jurisprudência, conforme a Súmula nº 331 do TST:

Súmula nº 331 do TST: (...)

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empre-

gador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participação, da relação

processual e conste também do título executivo judicial.

(...)

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

Persiste inalterado, portanto, o disposto nos itens IV e VI da Súmula nº 331 do TST, após as alterações promovidas pelas leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017.

Além, mesmo as multas decorrentes do atraso do pagamento das verbas rescisórias, dos artigos 467 e 477, § 8º, da CLT¹⁸⁷, e as parcelas conexas ao contrato de trabalho, por exemplo, eventual indenização por danos morais, serão de responsabilidade do tomador. Todas as verbas serão referentes apenas ao período em que o terceirizado prestou serviços ao tomador.

Havia corrente jurisprudencial que defendia a responsabilidade solidária entre a empresa prestadora e a tomadora, no caso de acidente de trabalho, com fundamento nos artigos 932, III, 933 e 942, parágrafo único, do CC¹⁸⁸. Nesse sentido também havia uma tendência, ainda tímida, da magistratura trabalhista:

Enunciado nº 44 da 1ª Jornada de Direito e Processo do Trabalho do TST. Responsabilidade civil. Acidente do trabalho. Terceirização. Solidariedade. Em caso de terceirização de serviços, o tomador e o prestador respondem solidariamente pelos danos causados à saúde dos trabalhadores. Inteligência dos arts. 932, III, 933 e 942, parágrafo único, do Código Civil e da Norma Regulamentadora 4 (Portaria 3.224/77 do Ministério do Trabalho e Emprego).

Recurso de revista – Indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho – Empregado terceirizado – Responsabilidade solidária da empresa tomadora de serviços. A exceção demonstrada a culpa das empresas envolvidas no contrato de terceirização de serviços, estas devem responder solidariamente pela reparação civil dos danos sofridos pelo trabalhador em decorrência de acidente de trabalho. Não há dúvidas de que a empresa tomadora de serviços, no caso de terceirização, tem o dever de cautela, seja na eleição da empresa prestadora de serviços, seja na fiscalização de suas atividades, eis que elige e celebra contrato com terceiro que intermedeia, em seu proveito, a mão de obra, necessariamente ao desenvolvimento de suas atividades econômicas. No caso concreto, a recorrente era tomadora de serviços do reclamante, que lhe prestava serviços mediante empresa interposta (a primeira-reclamada), nas suas dependências,

187. Para maiores informações, veja o tópico de homologação das verbas rescisórias no capítulo de término do contrato de trabalho.

188. Art. 932, CC/02: São também responsáveis pela reparação civil: (...) III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviços e prepostos, no exercício do trabalho que lhes compete, ou em razão de culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos. Art. 942, parágrafo único, CC/02: São solidariamente responsáveis com os autores os coautores e as pessoas designadas no art. 932.

b) Prestação dos serviços na Administração Pública: Diante da impossibilidade do reconhecimento do vínculo de emprego com a Administração Pública (art. 37, II, CF/88, e Súmula nº 331, II, TST), caso se verifique a fraude na terceirização, haverá a possibilidade de o terceirizado requerer o mesmo salário do empregado da tomadora, se constatada a igualdade de funções com o funcionário do ente público. Essa possibilidade de salário equitativo decorre de construção jurisprudencial por aplicação analógica do art. 12, a, Lei nº 6.019/1974, que regulamenta o trabalho temporário. Nesse sentido:

a) Prestação dos serviços em empresa privada: Se a empresa tomadora de serviços for entidade privada, e a terceirização for considerada ilícita, haverá reconhecimento do vínculo de emprego do terceirizado com a empresa tomadora. Exemplo: Caso se verifique fraude na contratação de “terceirizado por um banco privado, será reconhecido o vínculo de emprego com o tomador de serviços, devendo receber todas as verbas devidas aos bancários, e estará sujeito à jornada reduzida de 6 horas do bancário.

Se constatada a fraude na terceirização, as consequências trabalhistas serão distintas caso o trabalhador preste seus serviços em empresa privada ou em ente público:

Os direitos previstos aos empregados terceirizados são aqueles pertencentes à categoria profissional da empresa prestadora de serviços. Assim sendo, em regra, não há possibilidade de um terceirizado requerer equiparação salarial indicando como parâmetro o salário do empregado da tomadora, pois se trata de empregadores diversos. Ademais, poderá ocorrer de o terceirizado possuir jornada de trabalho superior ao empregado regular, pois os empregadores e a categoria profissional são distintos.

6.5.1. Direito dos terceirizados

Com a redação do novo art. 5º, § 5º da Lei nº 6.019/1974 deve perder força esses posicionamentos que defendiam a responsabilidade solidária na terceirização, pois a legislação é expressa em assegurar a responsabilidade subsidiária da empresa contratante pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços.

de Publicação: DEJT 21/10/2011).

Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 11/10/2011, 1ª Turma, Data conhecida (TST - RR: 369600-06.2005-5.15.0135, Relator: Luiz Philippe solidária da segunda-reclamada. Precedentes. Recurso de revista não infortúnio que vitimou o trabalhador, a autorizar a responsabilidade de proteção individual, emerge a coparticipação das reclamadas no um ambiente de trabalho seguro e no fornecimento de equipamentos de foi constatada pelo Tribunal Regional a negligência na manutenção de ambas as reclamadas pelo dano suportado pelo reclamante, já que quando sofreu acidente de trabalho. Porque configurada a culpa de

Orientação jurisprudencial nº 383 da SDI-I do TST: A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, a, da Lei nº 6.019, de 03.01.1974.

Art. 12, a, Lei nº 6.019/1974: Ficam assegurados ao trabalhador tem porção os seguintes direitos: remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora; ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional.

Há, contudo, divergência na doutrina a respeito do alcance dessa isonomia entre o terceirizado e o trabalhador contratado pela tomadora dos serviços. Para Maurício Godinho Delgado¹⁸⁹, todas as parcelas de natureza salarial devem ser asseguradas aos trabalhadores terceirizados, sendo devidos, além do mesmo salário, o recebimento do 13º salário, adicional noturno, vantagens salariais normativas e, ainda, o reconhecimento da mesma jornada de trabalho dos trabalhadores da tomadora. Por sua vez, Vólia Bonfim Cassar¹⁹⁰ defende que não deve ser efetuado o pagamento exato do mesmo salário recebido pelo trabalhador da tomadora dos serviços, uma vez que este último pode ter incorporado benefícios a que o empregado terceirizado não tem direito. Assim, a autora sugere o recebimento de valor proporcional ao salário do tomador ou, ainda, de acordo com o piso salarial desses trabalhadores.

Em que pesem os apontamentos da autora serem extremamente pertinentes a fim de evitar a concessão de benefícios não devidos aos terceirizados, para as provas de concursos na área trabalhista recomenda-se a adoção do posicionamento majoritário expresso na OJ nº 383 da SDI-I do TST, de que o empregado terceirizado tem o direito ao recebimento das mesmas verbas trabalhistas e normativas daquele que presta serviços à tomadora.

6.5.2. Condições de trabalho (Reforma Trabalhista)

A Reforma Trabalhista acrescentou o art. 4º-C à Lei nº 6.019/1974 para prever a garantia das condições de trabalho aos trabalhadores terceirizados:

Art. 4º-C, Lei nº 6.019/1974 (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017): São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a

que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços,

¹⁸⁹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: LTR, 2015. p. 492.
¹⁹⁰ CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Método, 2013. p. 940. *Grupos de pesquisa*

Essa súmula não trazia nenhuma previsão acerca das condições de trabalho dos terceirizados. Não havia, portanto, a obrigação de a empresa tomadora assegurar as condições de segurança, higiene e salubridades de todos os trabalhadores terceirizados, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local

Conforme já destacado, apesar de já existente no dia a dia das empresas, a regulamentação regulamenta a terceirização de serviços. Para suprir essa ausência diante de fenômeno irreversível nas relações de trabalho, o TST passou a regulamentar o tema na Súmula nº 331.

6.5.2.1. Súmula nº 331 do TST

3) Alterações promovidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).

de 2017);

2) Regulamentação pela Lei nº 13.429/2017 (legislação do final de março

1) Regulamentação pela Súmula nº 331 do TST.

A seguir, apresentaremos as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista na disciplina da terceirização, indicando didaticamente como o tema era tratado em três momentos distintos:

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

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

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

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

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

b) direito de utilizar os serviços de transporte;

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

I – relativas a:

que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

convencionado em contrato. Além disso, não exista obrigação de fornecimento ou ambulatorial oferecidas aos empregados da tomadora.

Com a Súmula nº 331 do TST não havia menção de mesmas condições de trabalho por se tratarem de empregadores diversos. O terceirizado estava sujeito às condições fornecidas pela empresa prestadora, enquanto que a tomadora dos serviços somente tinha obrigação de assegurar as condições de trabalho a seus próprios empregados.

6.5.2.2. Regulamentação pela Lei nº 13.429/2017 (31/03/2017)

A Lei nº 13.429/2017, de 31/03/2017, passou a estabelecer a responsabilidade da contratante dos serviços em garantir as condições de segurança, higiene e salubridade de todos os trabalhadores terceirizados, quando o trabalho fosse realizado em suas dependências ou em local convenionado em contrato. Essa previsão foi extremamente importante, pois o dever de garantir o meio ambiente de trabalho sadio pela contratante passou a ser ampliado também aos terceirizados:

Art. 5º-A, § 3º, Lei nº 6.019/1974 (Acrescentado pela Lei nº 13.429/2017).
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 convenionado em contrato. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Por outro lado, a Lei nº 13.429/2017 foi totalmente imprecisa e discriminatória em relação à garantia aos terceirizados do mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição que as empresas contratantes fornecem aos próprios empregados. Enquanto essa garantia era estendida aos trabalhadores temporários, era dada apenas a faculdade das empresas contratantes estenderem os benefícios aos terceirizados. Entendíamos que essa diferenciação no tratamento entre terceirizado e temporário era discriminatória e inconstitucional. Veja a diferença na redação para os temporários e os terceirizados:

| ◀ TEMPORÁRIOS | ▶ TERCEIRIZADOS |
|--|---|
| Art. 9º, § 2º, Lei nº 6.019/1974: 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 (grifo acrescido). | Art. 5º-A, § 4º, Lei nº 6.019/1974 (Redação dada pela Lei nº 13.429/2017): 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. (grifos acrescidos) |

Em resumo, a Lei do final de março de 2017 deu o primeiro passo na garantia das mesmas condições de trabalho entre terceirizados e empregados da empresa

contratante. No entanto, apenas assegurava a faculdade de concessão do mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição.

6.5.2.3. Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017

A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) inseriu o art. 4º-C à Lei nº 6.019/1974 para prever a **obrigação** de a contratante assegurar aos terceirizados as seguintes condições que devem ser observadas quando e enquanto os serviços forem prestados nas dependências da tomadora de serviços:

1) Mesmas condições referentes à alimentação garantida aos seus empregados, quando oferecida em refeitórios;

2) Direito de utilizar os serviços de transporte;

3) Atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;

4) Treinamento adequado fornecido pela contratada quando a atividade o exigir;

5) Garantia das mesmas condições sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

Note-se que o direito às mesmas condições de alimentação e ao atendimento ambulatorial são aplicados quando o serviço é prestado nas dependências da tomadora de serviços.

Por sua vez, conforme prevê o § 2º do art. 4º-C da Lei nº 6.019/1974, nos contratos que impliquem mobilização de terceirizados em número igual ou superior a 20% dos empregadores da contratante, devem ser asseguradas as mesmas condições de trabalho, mas os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial podem ser disponibilizados em outro local para manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

Tendo em vista que a empresa contratante é obrigada a fornecer as mesmas condições de alimentação em refeitórios e de atendimento médico ou ambulatorial aos empregados terceirizados, há nítida contradição entre o disposto no art. 4º-C da Lei nº 6.019/1974, acrescentado pela Reforma Trabalhista e aquilo que prevê o art. 5º-A, § 4º, da Lei nº 6.019/1974:

Art. 5º-A, § 4º, Lei nº 6.019/1974 (acrescentado pela Lei nº 13.429/2017): 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. (grifos acrescidos)

A Lei nº 13.429/2017, de 31/03/2017, foi totalmente imprecisa e discriminatória em relação à garantia aos terceirizados do mesmo atendimento médico, ambulatorial

e de refeição que as empresas contratantes fornecem aos próprios empregados. Enquanto essa garantia foi estendida aos trabalhadores temporários, foi dada apenas a faculdade das empresas contratantes estenderem os benefícios aos terceirizados. Entendemos que essa diferenciação no tratamento entre terceirizado e temporário é discriminatória e inconstitucional.

Tendo em vista que a Reforma Trabalhista trouxe previsão específica das mesmas condições de trabalho, houve a revogação tácita do art. 5º-A, § 4º da Lei nº 6.019/1974, acrescentado pela Lei de março de 2017.

Além disso, pela utilização de critérios de autonomia que permite a solução de possíveis conflitos entre as normas jurídicas conforme art. 2º da LINDB, a lei posterior revoga a anterior naquilo que com ela for incompatível quando se tratarem de normas de mesma hierarquia. Dessa forma, entendemos que o novo art. 4º-C acrescentado pela Lei nº 13.467/2017 revogou o art. 5º-A, § 4º, da Lei nº 6.019/1974, pois com ele se tornou incompatível:

Art. 2º, § 1º, Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro: A lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declarar, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente a matéria de que tratava a lei anterior.

Em resumo, o art. 4º-C, da Lei nº 6.019/1974 estabeleceu diversas condições de trabalho que devem ser obrigatoriamente observadas pela empresa contratante aos trabalhadores terceirizados, tais como condições de alimentação, atendimento médico ou ambulatorial, transporte e medidas de proteção à saúde e segurança no trabalho.

6.5.3. Salário equivalente

A Reforma Trabalhista abordou também o tópico acerca da garantia de salário equivalente entre terceirizados e empregados da tomadora de serviços (empresa contratante):

Art. 4º-C, § 1º, CLT: Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

Inicialmente, cabe destacar que havia posicionamento doutrinário que sustentava a aplicação do salário equitativo nas hipóteses de terceirização lícita. Assim, todas as parcelas de natureza salarial e demais vantagens asseguradas aos empregados da tomadora dos serviços deveriam ser estendidas aos terceirizados. Maurício Godinho Delgado¹⁹¹ sustenta esse posicionamento sob o fundamento de que o salário equitativo é assegurado ao trabalhador temporário mesmos nas hipóteses

191. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTR, 2016. p. 506.

de contratação lícita e, portanto, referido benefício também deve ser concedido aos terceirizados. No mesmo sentido:

Enunciado 16, II, da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho: Os empregados da empresa prestadora de serviços, em caso de terceirização lícita ou ilícita, terão direito ao mesmo salário dos empregados vinculados à empresa tomadora que exercerem função similar.

A seguir, apresentaremos as **alterações promovidas pela Reforma Trabalhista** na disciplina da terceirização, indicando didaticamente como o tema era tratado em três momentos distintos:

- 1) Regulamentação pela Súmula nº 331 do TST;
- 2) Regulamentação pela Lei nº 13.429/2017 (legislação do final de março de 2017);
- 3) Alterações promovidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).

6.5.3.1. Súmula nº 331 do TST

A Súmula nº 331 do TST que disciplinava a terceirização antes da aprovação das últimas leis que regulamentam o assunto, não fazia menção acerca do direito ao salário equivalente. Um dos requisitos básicos para conquistar a equiparação salarial é que reclamante e paradigma trabalhem para o **mesmo empregador**.

Os direitos previstos aos empregados terceirizados são aqueles pertencentes à categoria profissional da empresa prestadora de serviços. A corrente doutrinária tradicional, portanto, defendia que não havia possibilidade de um terceirizado requerer equiparação salarial indicando como parâmetro o salário do empregado da tomadora, pois eram empregadores diversos.

Conforme já destacado, o TST tinha o posicionamento que defendia a equiparação salarial de terceirizados e empregados da tomadora quando exercessem **as mesmas funções ligadas à atividade-fim**. Nessa situação, como o trabalho de-sempenhado é idêntico, haveria fraude na terceirização dos serviços. Lembrese de que o item III da Súmula nº 331 do TST vedava a terceirização na atividade-fim. O resultado era a possibilidade de o terceirizado requerer o mesmo salário do empregado da tomadora, conforme expressamente previsto na OJ nº 383 do TST:

OJ nº 383 da SDI-1 do TST: A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, "a", da Lei nº 6.019, de 3.1.1974.

Assim, caso desenvolvessem as mesmas funções na atividade-fim, os trabalhadores terceirizados teriam direito às mesmas verbas trabalhistas devidas aos empregados do tomador de serviços.

Resalta-se que o direito ao salário equitativo já era assegurado aos trabalhadores temporários no art. 12, "a", da Lei nº 6.019/1974:

Art. 12, "a", Lei nº 6.019/1974: Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos: remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;

6.5.3.2. Regulamentação pela Lei nº 13.429/2017 (31/03/2017)

A Lei nº 13.429/2017 não alterou os direitos assegurados ao trabalhador temporário, com direito ao salário e jornada de trabalho equivalente ao percebido pelos empregados da tomadora que exerça a mesma função ou cargo. Esse direito está previsto no art. 12, "a", da Lei nº 6.019/1974, específico para trabalhadores temporários:

Art. 12, Lei nº 6.019/1974: Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;

Ocorre que essa lei não trouxe nenhuma disposição quanto ao trabalhador terceirizado. Entendiamos que, diante da aplicação do princípio da isonomia salarial, os trabalhadores terceirizados deveriam receber a mesma remuneração daqueles que trabalhadores da empresa contratante que exercessem a mesma função, pois a situação diversa criaria a possibilidade de contratação de dois trabalhadores, um terceirizado e outro não, para exercer trabalho de igual valor com remunerações distintas. Se as funções fossem diversas, os direitos não seriam os mesmos.

6.5.3.3. Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017

Na regulamentação do assunto, a Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017 estabeleceu que cabe à contratante e à contratada, se assim entenderem, o estabelecimento de salário equivalente aos terceirizados para receberem o mesmo valor pago aos empregados da contratante. Note-se, portanto, que a legislação passou a tratar de forma distinta os trabalhadores terceirizados e temporários, pois enquanto estes têm assegurada o direito ao salário equivalente no art. 12, "a", da Lei nº 6.019/1974, os terceirizados somente o terão caso as empresas assim entendam. Portanto, foi expressamente prevista a possibilidade de se estabelecer salário equivalente, ainda que essa hipótese remotamente será prevista entre empresa contratante e tomadora.

De nossa opinião, mantemos nosso posicionamento de que diante da aplicação do princípio da isonomia salarial, os trabalhadores terceirizados deverão receber a mesma remuneração daqueles que trabalhadores da empresa contratante que exercam a **mesma função**, pois situação diversa criaria a possibilidade de contratação de dois trabalhadores, um terceirizado e outro não, para exercer trabalho de igual valor com remunerações distintas. Se as funções forem diversas, os direitos não serão os mesmos. Aplica-se, ainda, o entendimento previsto na OJ nº 383 da SDI-I do TST:

Orientação jurisprudencial nº 383 da SDI-I do TST: A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, "a", da Lei nº 6.019, de 03.01.1974.

No mesmo sentido, o Enunciado nº 76 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho⁹² prevê que os empregados terceirizados devem receber o mesmo salário e ter direito às mesmas condições de alimentação e serviço ambulatorial que os empregados da empresa contratante:

Enunciado nº 76 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Terceirização: isonomia salarial

Os empregados das empresas terceirizadas têm direito de receber o mesmo salário dos empregados das tomadoras de serviços em mesmas atividades, bem como usufruir de iguais serviços de alimentação e atendimento ambulatorial. Viola os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana (artigos 1º, III e 5º, caput, da Constituição da República) o disposto nos §§ 1º e 2º do artigo 4º-C da Lei 6.019/74, ao indicarem como mera faculdade o cumprimento, pelo empregador, desses deveres constitucionais. Aplicação dos artigos 1º, III, 3º, I, 5º, "caput" e 7º, XXXII da Constituição da República.

O § 2º do art. 4º-C da Lei nº 6.019/1974 é discriminatório ao trabalhador terceirizado e permite a precarização das relações de trabalho, devendo ser aplicado o salário equivalente como direito do trabalhador decorrente da isonomia salarial, devido independentemente de acordo entre as empresas.

192. Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática. Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Condições de trabalho:** A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) inseriu o presente art. 4º-C à Lei nº 6.019/1974 para prever a obrigação de a contratante assegurar aos terceirizados as seguintes condições que devem ser observadas quando e enquanto os serviços forem prestados nas dependências da tomadora de serviços.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** A Lei nº 13.429/2017 foi totalmente imprécisa e discriminatória em relação à garantia aos terceirizados do mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição que as empresas contratantes fornecem aos próprios empregados. Enquanto essa garantia era estendida aos trabalhadores temporários, era dada apenas a faculdade das empresas contratantes estenderem os benefícios aos terceirizados.
- **Salário equivalente:** A Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017 estabeleceu que cabe à contratante e à contratada, se assim entenderem, o estabelecimento de salário equivalente aos terceirizados para receberem o mesmo valor pago aos empregados da contratante.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** Não havia previsão legal de salário equivalente ao terceirizado. De acordo com a OJ nº 383 da SDI-1 do TST seria assegurado o mesmo salário caso a terceirização fosse ilícita.

6.6. “QUARENTENA” E REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista passou a prever períodos de “quarentena”, para assegurar que os empregados contratados por prazo indeterminado não fossem dispensados e seguidamente contratados como trabalhadores terceirizados ou como sócios de empresas que prestam serviços terceirizados à contratante.

6.6.1. Período de quarentena da empresa prestadora de serviços a terceiros

A Reforma Trabalhista trouxe inovação quanto à previsão de período de “quarentena” para que fosse possível celebrar contrato de terceirização com empresa prestadora, cujos sócios ou titulares tenham sido empregados ou trabalhadores sem vínculo empregatício da empresa contratante.

6.6.1.1. Súmula nº 331 do TST

Até março de 2017, não havia regulamentação legal da terceirização de serviços. A tarefa essa que foi desempenhada pelo TST na Súmula nº 331. Essa jurisprudência consolidada não estabelecia período de quarentena para contratação de empresa prestadora de serviços.

O item III da Súmula nº 331 do TST vedava a terceirização nas atividades-fim da empresa. Portanto, para essas atividades não era possível celebrar contrato com empresa prestadora para prestação de serviços a terceiros.

Por sua vez, nas atividades-meio, onde era permitida a terceirização, não havia impedimento nenhum para que um empregado fosse dispensado da tomadora

de serviços e passasse a integrar o quadro societário da empresa prestadora de serviços.

6.6.1.2. Regulamentação pela Lei nº 13.429/2017 (31/03/2017)

A Lei nº 13.429/2017, de 31/03/2017, que passou a regulamentar a terceirização, não estabeleceu nenhum requisito ou prazo para que o empregado ou o trabalhador sem vínculo empregatício da empresa contratante pudessem integrar a sociedade que forma a empresa prestadora de serviços. Dessa forma, era possível que o empregador dispensasse seus empregados ou os trabalhadores autônomos e, logo em seguida, celebrasse contrato de prestação de serviços a terceiros com empresa, cujos sócios ou titulares seriam seus próprios ex-empregados ou antigos trabalhadores autônomos.

Essa brecha na legislação poderia viabilizar o cometimento de fraudes na relação de trabalho, pois estaríamos diante da "pejotização", que consiste na criação de uma empresa, com personalidade jurídica própria pelo trabalhador para que a relação possa ser mascarada como uma prestação de serviços. Essa prática é vedada pela legislação trabalhista e, caso presentes os requisitos do art. 3º da CLT, o vínculo de emprego deve ser reconhecido.

6.6.1.3. Reforma Trabalhista - Lei nº 13.467/2017

Para evitar a dispensa dos trabalhadores e viabilizar a licitude da terceirização, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) estabeleceu um prazo de **quarentena de 18 meses** para que os empregados ou trabalhadores sem vínculo empregatício possam figurar como sócios ou titulares da empresa contratada:

Art. 5º-C, Lei nº 6.019/1974 (arcscentado pela lei nº 13.467/2017). Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dez meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

Exemplo: Se um empregado for dispensado sem justa causa, somente poderá figurar como empresa contratada em eventual terceirização de serviços na empresa contratante após o decurso de 18 meses da data do término do contrato de trabalho. É importante destacar que a legislação não impede que esse antigo empregado integre, na condição de sócio ou titular, outra sociedade que preste serviços a terceiros (contratada), contanto que essa empresa não celebre contrato de terceirização com seu antigo empregador. A vedação, portanto, existe para evitar a "pejotização" da relação de emprego com a substituição da contratação pessoal dos serviços pela celebração de contrato com pessoa jurídica.

Por sua vez, a Lei nº 13.467/2017 estabeleceu no dispositivo como única exceção ao período de quarentena os trabalhadores aposentados, que poderão integrar

a pessoa jurídica da empresa contratada na condição de sócios ou titulares independentemente da observância do prazo de 18 meses.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- Período de quarentena da empresa prestadora de serviços a terceiros: Para evitar a dispensa dos trabalhadores e viabilizar a licitude da terceirização, a Reforma Trabalhista estabelece um prazo de quarentena de 18 meses para que os empregados ou trabalhadores sem vínculo empregatício possam figurar como sócios ou titulares da empresa contratada.
- Antes da Reforma Trabalhista: Não havia prazo de quarentena previsto na legislação.

6.6.2. Período de quarentena do empregado terceirizado

A Reforma Trabalhista trouxe inovação quanto à previsão de período de quarentena para que empregado da empresa prestadora de serviços, ou seja, como empregado da empresa ma empresa na condição de terceirizado, possa prestar os serviços para a mesma empresa.

6.6.2.1. Súmula nº 331 do TST

Até março de 2017, não havia regulamentação legal da terceirização de serviços, tarefa essa que foi desempenhada pelo TST na Súmula nº 331. Essa jurisprudência consolidada não estabelecia período de quarentena para que empregado dispensado da tomadora pudesse voltar a prestar serviços a essa empresa como terceirizado. O item III da Súmula nº 331 do TST vedava a terceirização nas atividades-fim da empresa. Portanto, para essas atividades não era possível contratar trabalhador terceirizado para substituir empregado de seu próprio quadro.

Por sua vez, nas atividades-meio, onde era permitida a terceirização, não havia impedindo nenhum para que um empregado que fosse dispensado da tomadora de serviços, pudesse prestar serviços para essa empresa na condição de terceirizado.

6.6.2.2. Regulamentação pela Lei nº 13.429/2017 (31/03/2017)

A Lei nº 13.429/2017, que regulamentou a terceirização de serviços, não estabeleceu nenhum prazo ou requisito a ser observado para que os empregados dispensados da empresa contratante pudessem prestar novamente os serviços à empresa na condição de terceirizados. Com isso, os trabalhadores poderiam ser dispensados por seu empregador e serem contratados por outra empresa para prestarem seus serviços na condição de terceirizados para seus antigos empregadores.

Assim como nos comentários ao art. 5º-C da Lei nº 6.019/1974, essa brecha na legislação permitia a precarização das relações de trabalho, pois a empresa poderia ter o benefício de ter os mesmos trabalhadores prestando os serviços em suas dependências sem a necessidade de se assegurar a mesma remuneração,

Assim como ocorre na iniciativa privada, há possibilidade de a Administração Pública terceirizar serviços secundários, ou seja, sua atividade-meio. Exemplo: Justiça do Trabalho terceiriza os serviços de limpeza, telefonia e vigilância.

No entanto, a Lei nº 13.429/2017 (março/2017) e também a Reforma Trabalhista foram silentes quanto à possibilidade de terceirização das atividades-fim na Administração Pública. Pública, o que deve gerar diversas discussões. É importante salientar que o foco da nova disciplina jurídica da legislação é a regulamentação do trabalho temporário e da terceirização nas **empresas**. Portanto, as leis não foram criadas para aplicação na administração direta, autarquias e fundações públicas por não

6.7. Terceirização na Administração Pública

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Período de quarentena do empregado terceirizado:** A Reforma Trabalhista (art. 5º-D da Lei nº 6.019/74) estabelece o prazo de quarentena de 18 meses, contados a partir de sua demissão, para que o empregado "demitido" possa prestar os serviços para a mesma empresa na condição de terceirizado, ou seja, como empregado da empresa prestadora de serviços.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** Não havia prazo de quarentena previsto na legislação.

Esse dispositivo, diferentemente do art. 5º-C, da Lei nº 6.019/1974, não prevê o período de quarentena ao trabalhador sem vínculo empregatício. Caso um trabalhador autônomo prestar serviços à empresa contratante, não há impedimento para sua contratação na condição de trabalhador terceirizado.

É importante destacar que a legislação não foi técnica ao se utilizar do termo "empregado demitido", pois o pedido de demissão é aquele realizado pelo próprio empregado quando resile unilateralmente o contrato de trabalho. Por sua vez, a dispensa sem justa causa ocorre quando o empregador coloca fim unilateralmente ao contrato de trabalho. Diante da finalidade para qual a norma foi instituída, o correto seria a ampliação das hipóteses de quarentena para todas as formas de extinção do contrato de trabalho e não apenas para o "empregado demitido", pois evita o cometimento de novas fraudes pelo empregador no momento da dispensa do trabalhador.

Nesse sentido, a Reforma Trabalhista estabeleceu o prazo de quarentena de 18 meses, contados a partir de sua demissão, para que o empregado "demitido" possa prestar os serviços para a mesma empresa na condição de terceirizado, ou seja, como empregado da empresa prestadora de serviços.

6.6.2.3. Quarentena na Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017)

pois a nova empregadora – empresa prestadora de serviços – não tem o dever de assegurar o mesmo salário que era pago a esses empregados quando trabalhavam como empregados da contratante.

se equipararem às empresas privadas. Além disso, há previsão constitucional estabelecendo a necessidade de concurso público para provimento dos cargos e empregos públicos criados:

Art. 37, da Constituição Federal: A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

II – a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

Tendo em vista que a Constituição Federal é hierarquicamente superior à legislação ordinária, seja na forma quanto no seu conteúdo, as disposições da nova legislação do trabalho temporário e terceirizado não excluirá a necessidade de concurso público para a investidura em cargo ou emprego público.

Nesse sentido, o Enunciado nº 75 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho⁹⁹ determina que a Lei nº 13.467/2017 não serve como marco regulatório para a Administração Pública, direta ou indireta:

Enunciado nº 75 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Terceirização: Abrangência.

A Lei 13.467/2017, ao alterar a Lei 6.019/74, tanto no tema da contratação temporária quanto da terceirização de serviços, não serve como marco regulatório para a Administração Pública direta ou indireta, em razão do disposto no art. 37, caput, e incs. II e IX, da Constituição Federal.

Além disso, há posicionamento no sentido de que as atividades típicas e centrais do Estado não podem ser terceirizadas, como a segurança pública, cargos do Poder Judiciário, do Ministério Público, cargos de fiscalização, Tribunal de Contas e de agências reguladoras. Nesses casos, permanece, sem dúvidas, a exigência de concurso público e da relação direta com a Administração Pública. Em resumo, se já existe cargo ou emprego público criado por lei, não é possível a terceirização pela Administração Pública.

Havendo fraude na terceirização realizada pela Administração Pública, alguns efeitos são diferentes da iniciativa privada. Exemplo: se o Banco do Brasil ou a

193. Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática. Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

Caixa Econômica Federal terceirizarem os serviços de caixa, essa terceirização será ilícita, pois envolve sua atividade-fim. Nesses dois casos, não ocorrerá a formação de vínculo empregatício direto entre terceirizado e banco, pois trata-se de bancos estatais, em que há necessidade de concurso público para a investidura no cargo ou emprego público. De acordo com o item II da Súmula nº 331 do TST:

A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos de Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

Deve-se ressaltar que, se a empresa intermediadora não pagar aos trabalhadores terceirizados, a Administração contratante não responde, em regra, pelo pagamento dos encargos trabalhistas, ou seja, a Administração não será responsável subsidiária. Em decisão do Supremo Tribunal Federal, na Ação Direta de Constitucionalidade nº 16, foi reconhecida a constitucionalidade do art. 71 da Lei de Licitações¹⁹⁴. Os fundamentos dos defensores da tese de que o Estado não tem responsabilidade trabalhista consiste em: a) o processo licitatório afasta a culpa do Estado; b) a responsabilidade subsidiária representaria um duplo pagamento pelos encargos trabalhistas, uma vez que o Poder Público já havia pago pelos serviços prestados; c) a Administração segue o princípio da legalidade, respeita o art. 71 da Lei de Licitações.

Assim, a Administração somente será responsável se comprovada culpa, isto é, se não fiscalizar o contrato de prestação de serviços. Nesse sentido, prevê a jurisprudência do TST:

Súmula nº 331, V. Os entes integrantes da Administração Pública Direta e Indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666/93, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

Ademais, recentemente (abril/2015), o STF julgou a ADI nº 1.923/DF¹⁹⁵, que questionava a constitucionalidade da Lei nº 9.637/1998, que regulamentava as denominações **organizações sociais**. Sobre o papel desempenhado por essas organizações, é importante ressaltar que, no final do século XX, verificou-se a ampliação da participação

194. **Art. 71 da Lei nº 8.666/1993:** "O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato. § 1º A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais, não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis. § 2º A Administração Pública não responde solidariamente com o contratado pelos encargos previdenciários resultantes da execução do contrato, nos termos do art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991."

195. ADI nº 1.923/DF: Relator: Min. Ayres Britto. Data de julgamento: 16/04/2015.

da iniciativa privada na prestação de serviços públicos que antes eram exclusivos do Estado, tais como energia elétrica, telecomunicações, abastecimento de água e outros.

Uma das formas previstas atualmente para ampliação da participação do setor privado consiste na transferência dos recursos públicos a um particular que atua em colaboração com o Poder Público. É nesse contexto que surgem as organizações sociais, que terão sua atividade voltada ao desenvolvimento tecnológico, do ensino, pesquisa e proteção do meio ambiente, da cultura e saúde. Nesse sentido, prevê o art. 1.º da Lei nº 9.637/1998:

Art. 1.º, Lei nº 9.637/1998: O Poder Executivo poderá qualificar como organizações sociais pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, cujas atividades sejam dirigidas ao ensino, à pesquisa científica, ao desenvolvimento tecnológico, à proteção e preservação do meio ambiente, à cultura e à saúde, atendidos aos requisitos previstos nesta lei.

Trata-se, portanto, de verdadeira possibilidade legalmente permitida da Administração Pública repassar a um terceiro a prestação de serviços públicos essenciais ao Estado, como a saúde e educação. Ocorre, na prática, a terceirização da atividade-fim do Estado, que consiste em assegurar o bem-estar social. Esses serviços públicos deveriam ser prestados diretamente pelo Poder Público sem nenhum intermediário, ou ainda mediante permissão, autorização ou concessão de serviço público. Entretanto, a prestação direta ou a concessão de serviço público não ocorrem. Nesse sentido, foi ajuizada a ADI nº 1.923/DF para que fosse declarada inconstitucional a lei que criou essas organizações sociais.

Em decisão plenária, contudo, o STF julgou constitucional a Lei das Organizações Sociais e determinou a interpretação conforme a Constituição desse diploma legislativo para que fossem respeitados os princípios que regem a Administração Pública:

- 1) nos atos de qualificação do ente privado como organização social;
- 2) na celebração do contrato de gestão com o Poder Público;
- 3) nos procedimentos de dispensa de licitação para contratação e outorga de uso de bem público e;
- 4) nos contratos celebrados por essas organizações com terceiros quando realizados com recursos públicos. Destaca-se que os empregados dessas organizações sociais não são servidores públicos e, portanto, não é exigido concurso público para a contratação de empregados. Há, até a possibilidade de cessão de servidores públicos para exercer funções nessas entidades privadas (art. 14, Lei nº 9.637/1998).

Assim, destaca-se que não é exigido procedimento licitatório para a realização dos convênios com a entidades privadas, mas apenas a necessidade de regulação do procedimento pelo Poder Público para trazer transparência ao processo. Conclui-se, portanto, que não há ilegalidade na transferência dos valores ao ente privado para prestação de serviços públicos, ainda que seja realizado em grandes

196. AMORIM, Heider Santos. *Terceirização no Serviço Público*. São Paulo: LTr, 2009.
197. MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários à CLT. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 432.

455 da CLT, segundo o qual a existência de relação de subempregada
lidade subsidiária. A decisão regional está de acordo com o teor do art.
Agravio de instrumento. Recurso de revista. Subempregada. Responsabi-

Nesse mesmo sentido manifesta-se a jurisprudência majoritária do TST:

Contém o artigo 455 da CLT hipótese de responsabilidade subsidiária,
isto é, se o subempregado deixar de pagar ao empregado, este pode
exigir as obrigações trabalhistas do empregado principal, pois não
poderia ficar sem receber pelo serviço que prestou. Responsabilidade
subsidiária é a residual. Não se trata de responsabilidade solidária, pois
esta decorre da lei ou da vontade das partes (art. 265 do Código Civil).
O artigo 455 da CLT não dispõe que o empregado pode exigir a obrigação
dos dois ao mesmo tempo, mas apenas de um dos dois, e só poderá
exigir a do empregado se o subempregado deixar de pagar as verbas
trabalhistas ou não tiver idoneidade financeira para suportá-las¹⁹⁷.

considera subsidiária a responsabilidade do empregado principal:
ele o beneficiário dos serviços dos trabalhadores. A doutrina majoritária também
(subempregado – real empregador), a dívida recairá sobre o empregado, pois foi
de forma subsidiária, ou seja, em havendo o inadimplemento do devedor principal
principal será responsável por esses débitos trabalhistas? Sim, será responsável
os armários dos apartamentos não pagar aos seus empregados, o empregado
configurada a **subempregada**. Nesse caso, se o carpinteiro contratado para fazer
vícios de carpintaria, gesso, ferragens etc. Se ocorrer essa terceirização, estará
responsável pela construção do prédio, chamada de empreiteira, terceirize ser-
Durante a construção ou reforma de um imóvel, é comum que a empresa
terceirização.

Para fins didáticos, esses dois pontos serão estudados neste tópico de

7. DONO DA OBRA E SUBEMPREGADA

Por fim, há tese doutrinária que defende a existência de um fenômeno chamado
superterceirização¹⁹⁸, que consiste na supervalorização do capital em detrimento do
trabalho humano. Há, portanto, um caráter “privatizante” do serviço público. Essa
terceirização em larga escala gera: a) a precarização das condições de trabalho; b)
o entranquecimento de competências centrais do estado; e c) discriminação entre
servidores públicos e terceirizados, criando uma espécie de subtrabalhadores.

Com a decisão do STF, a terceirização da atividade-fim do Poder Público criada
pela instituição das organizações sociais tornou-se legal.
proporções. Com isso, por exemplo, permite-se que um ente público ceda o uso
de bem público e repasse recursos públicos a uma organização social para que
realize a prestação de serviços de educação ou saúde, como creches e hospitais.

ensaja a responsabilidade subsidiária do empregador principal pelas obrigações trabalhistas do subempregado. Agravo de instrumento a que se nega provimento (AIRR: 1134820105030060, Relator: Fernando Elzo Ono, Data de Julgamento: 04/06/2014)

Destaca-se que há decisões do TST, de forma minoritária, que aplicam a responsabilidade solidária na subempregada entre o empregador e o subempregado. Nesse sentido:

Recurso de revista. Admissibilidade. Contrato de subempregada. Responsabilidade solidária da empregadora principal. É firme a jurisprudência desta Corte no sentido de que o artigo 455 da CLT atribui responsabilidade solidária entre empregador e subempregado no caso de inadimplemento dos direitos devidos ao trabalhador. Precedentes. Recurso de revista não conhecido (TST – RR: 8557920135030077, Relator: Emanoel Pereira, Data de Julgamento: 04/02/2015)

Ademais, o empregador principal poderá, após o pagamento da dívida, ingressar com ação de regresso contra o devedor principal (subempregado). Nesse sentido, o art. 455 da CLT:

Art. 455 da CLT: Nos contratos de subempregada, responderá o subempregado pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empregador principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

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

Outra questão que poderá surgir no concurso é: o proprietário de um imóvel, construtora que presta serviços? Em regra, o dono da obra não assume qualquer responsabilidade pelos empregados da empreiteira. Há, entretanto, uma exceção. Se o dono da obra é empresa construtora ou incorporadora e exerce a construção com finalidade lucrativa, terá responsabilidade subsidiária¹⁹⁸ pelos débitos trabalhistas. Nesse caso, se a empreiteira ou construtora, contratada para prestar serviços, não quitar as dívidas trabalhistas com seus empregados, o dono da obra será o responsável. Vale ressaltar que, de acordo com o posicionamento do TST, se o dono da obra tiver envolvimento na execução dos serviços contratados e se verificar acidente de trabalho ou omissão em relação à segurança do meio ambiente de trabalho, é reconhecida a responsabilidade solidária¹⁹⁹.

198. Orientação Jurisprudencial nº 191 da SDI-1 do TST. Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empregado não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contradas pelo empregado, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.

199. Informativos nº 31 e 124 do TST (confira textos integrais no final do capítulo).

Ademais, se o dono da obra é pessoa física, que realiza a construção de imóveis para fins de locação, o TST²⁰⁰ tem o entendimento de que não há nenhuma responsabilidade pelo pagamento das verbas trabalhistas, uma vez que a construção para locação não configura incorporação imobiliária.

Diante da relevância e atualidade do tema, a responsabilidade do dono da obra encontrava-se em discussão no âmbito do TST na condição de Recurso de Revista repetitivo.

A Lei nº 13.015/14 inseriu em seus dispositivos a figura do recurso de revista repetitivo (CLT, arts. 896-B e 896-C). Trata-se de um julgamento por amostragem, já que o TST escolhe alguns processos e forma uma tese jurídica a ser aplicada aos demais processos idênticos ou semelhantes. Antigamente, essa aplicação era obrigatória apenas para os processos que estavam em curso. Com o Novo CPC, tal decisão é considerada um precedente obrigatório, de modo que deve ser observada para os julgamentos futuros (art. 15, I, “a”, Instrução Normativa nº 39 do TST). Excepcionalmente, o precedente poderá deixar de ser aplicado, desde que se demonstre, fundamentadamente, a existência de superação ou distinção (distinguishing), ou seja, que se trata de hipótese fática distinta ou questão jurídica não examinada, a impor solução jurídica diversa (art. 15 da Instrução Normativa nº 38 do TST). Portanto, passa a ser de extrema relevância o conhecimento dos julgamentos proferidos nos recursos de revista repetitivos.

No julgamento do Incidente de Recurso de Revista Repetitivo do Processo Paradigma nº 190-53-2015-5-03-0090, o TST entendeu que as empresas de médio e grande porte, assim como entes públicos, não são responsáveis pelas obrigações trabalhistas dos empregados da empreiteira ou construtora que lhe presta serviços. Segue a tese firmada pelo TST:

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA – DONA DA OBRA – APLICAÇÃO DA OJ 191 DA SBDI-1 LIMITADA À PESSOA FÍSICA OU MICRO E PEQUENAS EMPRESAS”;

I) A exclusão de responsabilidade solidária ou subsidiária por obrigação trabalhista a que se refere a Orientação Jurisprudencial nº 191 da SBDI-1 do TST não se restringe à pessoa física ou micro e pequenas empresas, compreende igualmente empresas de médio e grande porte e entes públicos (decidido por unanimidade);

II) A excepcional responsabilidade por obrigações trabalhistas prevista na parte final da Orientação Jurisprudencial nº 191, por aplicação analógica do art. 455 da CLT, alcança os casos em que o dono da obra de construção civil é construtor ou incorporador e, portanto, desenvolve a mesma atividade econômica do empreiteiro (decidido por unanimidade);

200. Informativo nº 47 do TST (confira texto integral no final do capítulo).

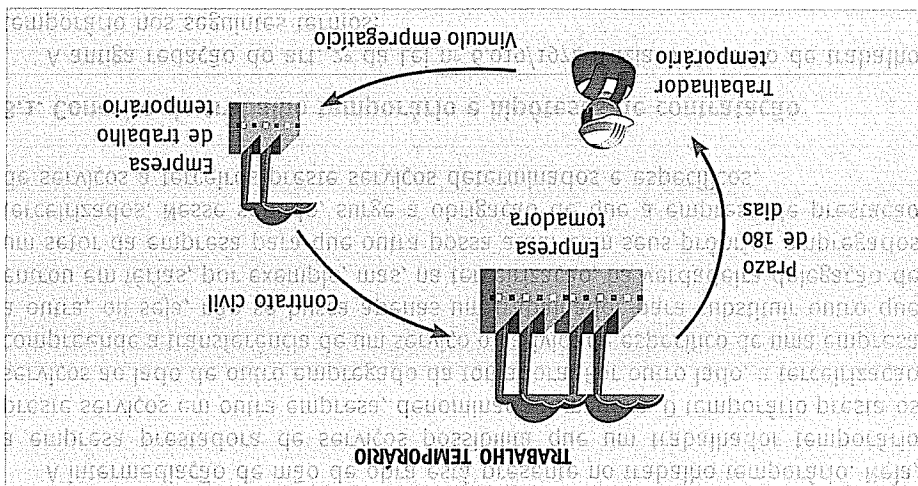
III) Não é compatível com a diretiz sufragada na Orientação Jurisprudencial nº 191 da SDI-1 do TST jurisprudência de Tribunal Regional do Trabalho que amplia a responsabilidade de dono da obra, excepcionalmente apenas "a pessoa física ou micro e pequenas empresas, na forma da lei, que não exerçam atividade econômica vinculada ao objeto contratado" (decido por unanimidade);

IV) Exceto ente público da Administração Direta e Indireta, se houver inadimplemento das obrigações trabalhistas contradas por empreiteiro que contratar, sem idoneidade econômico-financeira, o dono da obra responderá subsidiariamente por tais obrigações, em face de aplicação analógica do art. 455 da CLT e culpa in eligendo (decido por maioria, vencido o Exmo. Ministro Márcio Eurico Vitral Amaral).

8. TRABALHO TEMPORÁRIO

► Lei nº 6.019/74

Inicialmente, cabe ressaltar que trabalhador temporário não se confunde com empregado contratado por prazo determinado, previsto no art. 443 da CLT. Destaca-se, inclusive, que a redação do art. 10, § 4º, Lei nº 6.019/1974 prevê que não se aplica o contrato de experiência ao trabalho temporário. O trabalho temporário está previsto na Lei nº 6.019/74²⁰¹. Trata-se de modalidade de terceirização expressamente prevista em lei. Há, nesse caso, uma relação triangular de trabalho:



201. O contrato de trabalho temporário somente poderá ser utilizado para os empregados urbanos, conforme art. 4º dessa lei. Além disso, há expressa proibição para a contratação de trabalhador português empregado ou avulso como temporário: "Art. 40, § 3º. Lei nº 12.815/2013: O operador português, nas atividades a que alude o caput, não poderá locar ou tomar mão de obra sob o regime de trabalho temporário de que trata a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974".

O trabalho temporário sempre foi regido pela Lei nº 6.019/1974. Ocorre que esse diploma legislativo sofreu profundas alterações com a promulgação das Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017. Ressalta-se, contudo, que a Reforma Trabalhista apenas modificou dispositivos relacionados à terceirização, tendo relevância para o trabalho temporário apenas as modificações trazidas pela Lei nº 13.429/2017.

No dia 22/03/2017, foi aprovado pela Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 4.302/1998, por 231 a favor, 188 contra e 8 abstenções, que passou a disciplinar o trabalho temporário e a terceirização. Esse projeto, de autoria do Poder Executivo, já havia sido votado e aprovado pelo Senado Federal em 2002. Portanto, seu texto foi encaminhado diretamente ao Presidente da República, que o sancionou. No dia 31/03/2017, foi promulgada a Lei nº 13.429/2017, que passou a regulamentar o assunto.

A Lei nº 13.429/2017 alterou diversos dispositivos da Lei nº 6.019/1973, que versa sobre o trabalho temporário, e também passou a dispor sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros (terceirização). Portanto, há na mesma lei, a regulamentação do trabalho temporário e da terceirização em sentido estrito. Lembre-se de que as empresas de trabalho temporário e de terceirização permanecem obrigadas a pagar todos os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal e na CLT, pois são, respectivamente, as reais empregadoras dos empregados temporários e terceirizados.

A intermediação de mão de obra está presente no trabalho temporário. Nela, a empresa prestadora de serviços possibilita que um trabalhador temporário preste serviços em outra empresa, denominada tomadora. O temporário presta os serviços ao lado de outro empregado da tomadora. Por outro lado, a terceirização compreende a transferência de um serviço ou atividade específico de uma empresa a outra, ou seja, não se busca apenas um trabalhador para substituir outro que entrou em férias, por exemplo, mas, na terceirização, há verdadeira delegação de um setor da empresa para que outra possa atuar com seus próprios empregados terceirizados. Nesse sentido, surge a obrigação de que a empresa de prestação de serviços a terceiros preste serviços determinados e específicos.

8.1. Conceito de trabalho temporário e hipóteses de contratação

A antiga redação do art. 2º da Lei nº 6.019/1974 trazia o conceito de trabalho temporário nos seguintes termos:

Art. 2º, Lei nº 6.019/1974 (REDAÇÃO ANTIGA): Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à

acréscimo extraordinário de serviços.

A Lei nº 6.019/74 previa, portanto, duas hipóteses para a contratação de trabalhador temporário:

Necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente. Ocorre a contratação de trabalhadores temporários para substituir empregados permanentes da empresa tomadora de serviços. Essa substituição pode ocorrer pelos mais diversos motivos de afastamento do pessoal permanente, como: empregada em gozo de licença-maternidade, acidente de trabalho, férias etc.

Acréscimo extraordinário de serviços. Nesse caso, a empresa tomadora de serviços contratará trabalhadores temporários para situações excepcionais, como nos períodos festivos, em que há maior volume de trabalho. Exemplo: fábrica de chocolates contrata trabalhadores temporários para os meses de fevereiro e março, próximos da Páscoa; ou, ainda, loja de roupas contrata trabalhadoras temporárias para época de Natal.

A nova redação do "caput" do art. 2º da Lei nº 6.019/1974 manteve a essência do conceito de trabalho temporário que já era previsto na legislação, trazendo de forma mais detalhada as hipóteses de contratação:

Art. 2º, Lei nº 6.019/1974: 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.

De acordo com a nova regulamentação, felizmente o trabalho temporário continua somente sendo prestado por **pessoa física**, ou seja, veda-se a prestação de trabalho temporário por meio de Pessoa Jurídica, fenômeno conhecido como "pejotização".

O trabalhador temporário é contratado por uma empresa de trabalho temporário para prestar serviços em outra empresa, denominada empresa tomadora de serviços. Entretanto, não é permitida a contratação indiscriminada de trabalhadores temporários, pois somente será admitida essa modalidade de prestação de serviços nas seguintes hipóteses:

1) Necessidade de substituição transitória de pessoal permanente: Não há nessa hipótese nenhuma novidade em relação ao que já era previsto na redação antiga do art. 2º da Lei nº 6.019/1974. Diante de afastamento do pessoal permanente, é possível a contratação de trabalhadores temporários para substituí-los e permitir que a empresa continue operando normalmente.

O direito de greve está previsto na Constituição Federal e consiste na paralisação coletiva, total ou parcial, pacífica e temporária do trabalho com o objetivo de defender interesses profissionais. É uma arma poderosa de reivindicação dos direitos trabalhistas, sendo classificada também como forma de solução de conflitos, pois é um meio da pressão exercida sobre o empregador para atender aos pedidos dos trabalhadores e, consequentemente, colocar fim à discussão.

Dessa forma, se fosse possível a contratação de trabalhador temporário haveria grande prejuízo ao exercício do direito de greve e os trabalhadores não exerceriam pressão em seus empregadores por melhores condições de trabalho, pois bastaria a substituição da mão de obra regular por uma temporária até o final do movimento paralista.

Ocorre que o art. 2º, § 1º, da Lei nº 6.019/1974 admite essa contratação nos casos expressamente previstos em lei. Todas as hipóteses de contratação de substitutos durante a greve estão previstas na Lei de Greve:

Art. 7º, parágrafo único, Lei de Greve: É vedada a rescisão de contrato

de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14.

Art. 9º da Lei nº 7.783/1989: Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

Parágrafo único. Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo.

Art. 14 da Lei nº 7.783/1989: Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que:

- I – tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condicção;
- II – seja motivada pela superveniência de fatos novo ou acontecimento imprevisível que modifique substancialmente a relação de trabalho.

Assim, são duas as hipóteses previstas na Lei de Greve que admitem a contratação de trabalhos substitutos, inclusive de temporários:

Portanto, há o entendimento de que será possível a contratação de trabalhador temporário no âmbito rural. Essa alteração é extremamente prejudicial a esses

trabalho rural. de lei deixou de prever essa restrição de contratação de trabalho temporário no trabalho rural. Portanto, não é permitido o trabalho temporário rural. Ocorre que o projeto prevê que o trabalho temporário somente pode ser realizado por empresas urbanas. Ainda há uma alteração na redação do art. 4º da Lei nº 6.019/1974 acerca da possibilidade de trabalho temporário no trabalho rural. A ainda vigente legislação prevê que o trabalho temporário somente pode ser realizado por empresas urbanas.

Dessa forma, as pessoas físicas não podem realizar a intermediação de mão de obra entre a empresa tomadora e o trabalhador temporário. Além disso, a empresa deve ser registrada no Ministério do Trabalho para poder atuar na colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente.

Art. 4º da Lei nº 6.019/1974 (REDAÇÃO ANTIGA): Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

Trata-se de interessante inovação em relação à antiga redação que permitia que pessoas físicas fossem consideradas como empresa de trabalho temporário:

Art. 4º da Lei nº 6.019/1974 (redação dada pela Lei nº 13.429/2017): 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.

De acordo com a nova redação do art. 4º da Lei nº 6.019/1974, a empresa de trabalho temporário, intermediadora de mão de obra temporária, somente pode ser constituída por pessoa jurídica:

8.3. Empresa de trabalho temporário

os grevistas não retornem ao trabalho. abusiva e é permitida a contratação de trabalhadores substitutos caso as necessidades básicas da população, a greve deve ser declarada greve não seja declarada abusiva. Por exemplo, se não são mantidas cumpridos os requisitos previstos na Lei nº 7.783/1989 para que a pelo ordenamento jurídico brasileiro. Assim, é necessário que sejam to e, portanto, deverá ser exercido dentro dos limites estabelecidos - **Abusividade do movimento grevista:** o direito de greve não é absoluto e, portanto, deverá ser exercido dentro dos limites estabelecidos pelo ordenamento jurídico brasileiro. Assim, é necessário que sejam cumpridos os requisitos previstos na Lei nº 7.783/1989 para que a greve não seja declarada abusiva. Por exemplo, se não são mantidas as necessidades básicas da população, a greve deve ser declarada abusiva e é permitida a contratação de trabalhadores substitutos caso os grevistas não retornem ao trabalho.

novos empregados para cumprir essa tarefa. - **Dever de manutenção do maquinário:** a lei estabelece o dever do sindicato ou trabalhadores de manter funcionando os maquinários da empresa cuja paralisação resulte em prejuízo ao empregador. No entanto, se descumprida a determinação, o empregador poderá contratar novos empregados para cumprir essa tarefa.

trabalhadores, pois o trabalho rural sofre diversas vezes pela falta de fiscalização de suas atividades, o que permitirá a utilização do trabalho temporário como forma de fraudar o pagamento de seus direitos trabalhistas.

8.3.1. Requisitos para o funcionamento da empresa de trabalho temporário

Conforme salientado, para o funcionamento da empresa de trabalho temporário, é necessário o registro no Ministério do Trabalho. Para realizar esse registro, a antiga redação do art. 6º da Lei do Temporário estabelecia o rol de documentos necessários para instruir o pedido:

Art. 6º, da Lei nº 6.019/1974 (REDAÇÃO ANTIGA): O pedido de registro para funcionar deverá ser instruído com os seguintes documentos:

a) prova de constituição da firma e de nacionalidade brasileira de seus sócios, com o competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede;

b) prova de possuir capital social de no mínimo quinhentas vezes o valor do maior salário mínimo vigente no País;

c) prova de entrega da relação de trabalhadores, a que se refere o art. 360, da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como apresentação do Certificado de Regularidade de Situação, fornecido pelo Instituto Nacional de Previdência Social;

d) prova de recolhimento da Contribuição Sindical;

e) prova da propriedade do imóvel-sede ou recibo referente ao último mês, relativo ao contrato de locação;

f) prova de inscrição no Cadastro Geral de Contribuintes do Ministério da Fazenda.

Parágrafo único. No caso de mudança de sede ou de abertura de filiais, agências ou escritórios é dispensada a apresentação dos documentos de que trata este artigo, exigindo-se, no entanto, o encaminhamento prévio ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra de comunicação por escrito, com justificativa e endereço da nova sede ou das unidades operacionais da empresa.

Note-se, portanto, que a legislação exigia a apresentação de diversos requisitos, inclusive da relação de trabalhadores, de capital social mínimo, de recolhimento da contribuição sindical obrigatória, como forma de prevenção a fraudes na criação de uma empresa de trabalho temporário.

A Lei nº 13.429/2017 revogou os documentos previstos nas alíneas “a” a “f” e o parágrafo único do art. 6º da Lei nº 6.019/1974 para estabelecer apenas três requisitos para o funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho. São eles:

O novo texto do art. 5º da Lei nº 6.019/1974 prevê que a empresa tomadora de serviços deve ser pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada. A utilização da expressão “entidade” elimina a possibilidade de se expandir o trabalho temporário às pessoas físicas. Esse termo refere-se às figuras despersonalizadas, tais como

A tomadora dos serviços é aquela que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa de trabalho temporário. Nesse caso, o trabalhador temporário prestar seus serviços na empresa tomadora, mas é empregado da empresa de trabalho temporário.

Art. 5º, Lei nº 6.019/1974: 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.

Diferentemente da legislação anterior, a nova redação do art. 5º da Lei nº 6.019/1974, dada pela Lei nº 13.429/2017, passou a prever o conceito de empresa tomadora de serviços no âmbito do trabalho temporário:

regular e permanente ou de acréscimo extraordinário de serviço.

De acordo com o Decreto, a empresa tomadora de serviço seria a pessoa física ou jurídica que contrata locação de mão de obra com empresa de trabalho temporário na hipótese de necessidade transitória de substituição de seu pessoal

Art. 14 do Decreto nº 73.841/1974: Considera-se empresa tomadora de serviço ou cliente, para os efeitos deste Decreto, a pessoa física ou jurídica que, em virtude de necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou de acréscimo extraordinário de tarefas, contrate locação de mão-de-obra com empresa de trabalho temporário (grifos acrescidos).

Decreto nº 73.841/1974, que regulamentava a Lei nº 6.019/1974:

A antiga legislação do trabalho temporário não estabelecia o conceito de empresa tomadora de serviços. Contudo, a definição estava presente no art. 14 do

8.4. Empresa tomadora de serviços

Houve, portanto, redução das exigências para o registro da empresa de trabalho temporário, bastando possuir CNPJ, registro na Junta Comercial e capital social mínimo de R\$ 100.000,00. Para a prevenção contra as fraudes na relação de trabalho temporário, prevalece apenas a exigência do capital mínimo, o que impede a criação de empresas que não possam honrar as obrigações trabalhistas.

III – prova de possuir capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00.

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

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

os condomínios e a massa falida²⁰², que não se constituem como pessoa jurídica, mas a ela podem ser equiparadas, inclusive para fins trabalhistas. Portanto, não se admite que pessoa física celebre contrato com empresa de trabalho temporário para que seja disponibilizada mão de obra temporária. Para as pessoas físicas, resta apenas a contratação direta por prazo determinado nas hipóteses previstas no art. 443, § 2º da CLT.

8.5. Requisitos do contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços

O “caput” e incisos do art. 9º da Lei de Temporário e Terceirização versam sobre os requisitos do contrato celebrado entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços. A grande inovação nesse ponto em relação ao modelo anterior, diz respeito à necessidade de disposições acerca da segurança e saúde do trabalhador, independentemente do local da prestação de serviços, seja na sede da tomadora ou em outro local estipulado em contrato. Confira a antiga redação do art. 9º da Lei do Temporário:

Art. 9º da Lei nº 6.019/1974 (REDAÇÃO ANTIGA): O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente deverá ser obrigatoriamente escrito e dele deverá constar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como as modalidades de remuneração da prestação de serviço.

O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora é solene, pois exige a forma escrita para que fique à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora. Dessa forma, em sendo verificado o descumprimento do avençado, especialmente no tocante à saúde e segurança dos trabalhadores, será possível a aplicação de multa à tomadora de serviços.

Além do contrato escrito, a nova redação do art. 9º da Lei nº 6.019/1974 exige que o contrato apresente os seguintes requisitos:

- qualificação das partes;
- motivo justificador da demanda de trabalho temporário: deve constar a justificativa para a contratação de empresa de trabalho temporário, seja para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços nos termos do art. 2º da Lei nº 6.019/1974;
- prazo da prestação de serviços;
- valor da prestação de serviços;

202. MIZIARA, Raphael. *Quem é a empresa tomadora de serviços segundo o PL da Terceirização?*. Disponível em: <http://ostrabalhistas.com.br/quem-e-empresa-tomadora-de-servicos-segundo-o-pl-da-terceirizacao/>. Acesso em: 27 mar. 2017.

A antiga redação Lei nº 6.019/1974 não previa quais as atividades da tomadora dos serviços que seria permitida a contratação de empresa prestadora de trabalho temporário. Prevalência o posicionamento de que o trabalhador temporário poderia prestar seus serviços tanto na atividade-fim da empresa, ou, ainda, na

8.7. Abrangência de atividades do trabalho temporário

Além disso, a legislação prevê que o mesmo atendimento médico, ambulatório e de refeição destinado aos empregados da tomadora devem ser estendidos aos trabalhadores temporários (art. 9º, § 2º, Lei nº 6.019/1974 – redação dada pela Lei nº 13.429/2017). Essa previsão assegura maior igualdade no tratamento entre empregados e trabalhadores temporários, evitando tratamento discriminatório na rotina de trabalho.

Assume relevante papel a atuação do Ministério Público do Trabalho, no tocante à tutela inibitória, para impedir que as empresas voltem a infringir as normas de proteção ao meio ambiente do trabalho. A tutela inibitória trata-se de um provimento via TAC – Termo de Ajustamento de Conduta, firmado espontaneamente no MP, ou ainda, através de processo judicial, evitando o ajuizamento de diversas ações individuais futuras pela mesma causa.

Portanto, todas as normas de segurança e medicina do trabalho dispostas na CLT e nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho devem ser atendidas pela tomadora dos serviços para evitar o prejuízo à saúde do trabalhador e a ocorrência de doenças ocupacionais e acidentes de trabalho. O descumprimento dessas normas sujeita a empresa tomadora à autuação e à aplicação de multas pela fiscalização do trabalho.

Art. 9º, § 1º, Lei nº 6.019/1974 (redação dada pela Lei nº 13.429/2017) 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.

Conforme salientado, a garantia de um meio ambiente do trabalho sadio para todos os empregados, inclusive os temporários, passou a ser requisito do contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviços. Nesse sentido, o § 1º do art. 9º da Lei nº 6.019/1974 prevê a responsabilidade da contratante dos serviços em garantir as condições de segurança, higiene e salubridade de todos os trabalhadores temporários, quando a prestação dos serviços ocorrer em suas dependências ou em local conveniado em contrato. Essa previsão é extremamente importante, pois o dever de garantir o meio ambiente de trabalho sadio foi ampliado para todos que prestarem serviços à tomadora:

8.6. Condições de trabalho

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

atividade-de-meio, como serviços de limpeza da tomadora de serviços. Assim, na hipótese de substituição de pessoal regular e permanente da empresa, o tomador não poderia apenas substituir os empregados da atividade-de-meio, como também aqueles que exerciam a atividade-de-fim. Nesse sentido, já previa o art. 5º da Instrução Normativa nº 114/2014 do Ministério do Trabalho:

Art. 5º, II, nº 114/2014 do MTE: É lícito à empresa tomadora ou cliente exercer, durante a vigência do contrato firmado com a empresa de trabalho temporário, o poder derivado sobre o trabalhador colocado à sua disposição, inclusive em tarefas vinculadas à sua atividade-de-fim: (grifos acrescidos)

A Lei nº 13.429/2017 passou a prever expressamente a possibilidade do contrato de trabalho temporário versa sobre as atividades meio e fim das empresas tomadoras de serviços, o que traz maior segurança jurídica à relação de trabalho. Portanto, é permitida a contratação de empresa de trabalho temporário diante da necessidade de substituição transitória de pessoal permanente da tomadora ou de demanda complementar de serviços:

Art. 9º, § 3º, Lei nº 6.019/1974: O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades meio e atividades – fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.

8.8. Ausência de vínculo de emprego do trabalhador temporário com a tomadora dos serviços

O “caput” do art. 10 da Lei nº 6.019/1974 estabelece que, independentemente do ramo da empresa tomadora de serviços não haverá relação de emprego entre ela e os trabalhadores temporários contratados pela empresa de trabalho temporário. Nesse sentido, verifica-se que a legislação não prevê nenhuma restrição quanto à atividade da tomadora dos serviços para a contratação de trabalhadores temporários:

Art. 10, “caput”, Lei nº 6.019/1974 (redação dada pela Lei nº 6.019/1974): 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.

Entretanto, é importante ressaltar que a Lei nº 13.429/2017 determina que a Lei nº 6.019/1974 não terá aplicação às empresas de vigilância e transporte de valores, estando sujeitas à legislação específica – Lei nº 7.102/1983 – e, subsidiariamente, pelas regras previstas na CLT:

Art. 19-B, Lei nº 6.019/1974 (Acréscimado pelo Lei nº 13.429/2017): 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.

Ademais, se verificada fraude na contratação de empresa de trabalho temporário, haverá reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com a tomadora dos serviços. Por exemplo, se a tomadora dos serviços celebrar contrato com empresa de trabalho temporário em hipótese não permitida na Lei nº 6.019/1974, o vínculo de emprego com a tomadora de serviços deve ser reconhecido por se tratar de utilização fraudulenta dessa modalidade de substituição de mão de obra. Somente nas hipóteses de necessidade de substituição transitória de pessoal permanente da tomadora ou de demanda complementar de serviços é possível o desenvolvimento do trabalho temporário.

Além disso, se não observadas as formalidades legais para formação do contrato de trabalho entre empresa de trabalho temporário e tomadora de serviços ou, ainda, que a empresa de trabalho temporário não preencha os requisitos legais de funcionamento do art. 6º da Lei nº 6.019/1974, o vínculo de emprego também deve ser reconhecido por se tratar de intermediação fraudulenta de mão de obra.

Nesse caso, exerce importante função os órgãos de proteção ao trabalhador, pois caberá à fiscalização do trabalho a verificação “in loco” do motivo da contratação, do cumprimento dos requisitos do contrato e de funcionamento da empresa de trabalho temporário. Igualmente, assume relevante papel a atuação do Ministério Público do Trabalho, no tocante à tutela inibitória, para impedir que as empresas voltem a infringir as normas de contratação previstas na Lei nº 6.019/1974. A tutela inibitória trata-se de um provimento via TAC – Termo de Ajustamento de Conduta, firmado espontaneamente no MPJ, ou ainda, através de processo judicial, evitando o ajuizamento de diversas ações individuais futuras pela mesma causa.

8.9. Prazo do trabalho temporário

Uma das principais alterações na disciplina do contrato de trabalho temporário consistiu na ampliação do prazo de contrato de trabalho entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços.

A antiga redação do art. 10 da Lei nº 6.019/1974 previa a contratação de trabalho temporário por prazo certo de duração do contrato de, no máximo, **3 meses**. Deve-se ressaltar, entretanto, que havia a possibilidade de prorrogação dependendo da hipótese de contratação do temporário:

- Por até 9 meses no caso de substituição transitória de pessoal regular e permanente, desde que expressamente autorizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego;
- Por até 6 meses no caso de acréscimo extraordinário de serviços, desde que se mantenha o motivo que justificou a contratação do temporário.

Portanto, o contrato em relação ao mesmo trabalhador temporário poderia ser realizado até o prazo de 3 meses, prorrogáveis por mais 3 ou 6 meses a depender da hipótese contratada.

A nova redação do § 1º e 2º do art. 10 da Lei nº 6.019/1974, acrescentados pela Lei nº 13.429/2017, estabelece que o contrato de trabalho temporário com relação ao mesmo empregador não poderá ser superior a 180 dias, podendo ser prorrogado por até 90 dias, consecutivos ou não, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram:

Art. 10, Lei nº 6.019/1974 (redação dada pela Lei nº 13.429/2017). (...)

§ 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.

Verifica-se, portanto, uma ampliação considerável nessa modalidade de contratação, podendo um mesmo trabalhador temporário prestar serviços em uma tomadora de serviços pelo período de até 270 dias. Essa ampliação no prazo pode ocasionar a redução nas contratações diretas de empregados, pois nos períodos que exigam demanda complementar de serviços, é suficiente a contratação do temporário ainda que as vendas ou produção permaneçam em alta, pois a empresa poderá se utilizar do mesmo trabalhador pelo período de 270 dias.

Felizmente, o Presidente da República vetou o § 3º do art. 10 da Lei nº 6.019/1974 que possibilitava que o prazo de 180 dias fosse alterado por meio de acordo ou convenção coletiva. Essa ampliação do prazo, via instrumento coletivo, seria algo prejudicial aos trabalhadores, pois uma empresa poderia contratar indefinidamente trabalhadores temporários com a prorrogação do prazo mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

O trabalhador que cumprir o período de prestação de serviços por 180 dias, prorrogáveis por até 90 dias, somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços em novo contrato temporário após decorridos 90 dias do término do contrato anterior. Caso a tomadora se utilize da mesma mão de obra, haverá fraude no contrato de trabalho temporário com reconhecimento do vínculo diretamente coma empresa tomadora:

Art. 10, § 5º, Lei nº 6.019/1974: 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.

Art. 10, § 6º, Lei nº 6.019/1974: A contratação anterior ao prazo previsto no § 5º deste artigo caracteriza vínculo empregatício com a tomadora.

8.10. Vínculo empregatício do trabalhador temporário e proibição de cláusula de reserva

O vínculo empregatício ocorre entre trabalhador temporário e empresa de trabalho temporário. De acordo com Sérgio Pinto Martins²⁰³:

É o trabalhador temporário subordinado à empresa de trabalho temporário, embora preste serviços à empresa tomadora de serviços ou cliente, recebendo sua remuneração também da empresa tomadora dos serviços. Não é, portanto, empregado da empresa tomadora dos serviços.

Há, no entanto, posicionamento²⁰⁴ que sustenta a existência de subordinação entre a empresa tomadora dos serviços e o trabalhador temporário. Nesse sentido, a transferência do poder de direção à tomadora dos serviços seria permitida pela legislação diante da própria natureza do contrato de trabalho temporário. Para essa doutrina, a empresa prestadora continua com a direção sobre a prestação dos serviços do temporário, mas é também permitido à tomadora o exercício, em alguns aspectos, do poder de direção, especialmente quanto ao âmbito disciplinar. Ademais, o contrato civil entre empresa prestadora de mão de obra e empresa tomadora de serviços também deverá ser escrito e descrever os motivos da contratação. De acordo com o art. 11 da Lei nº 6.019/74:

Art. 11, caput, Lei nº 6.019/1974: O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, escrito e dele deverá constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta lei.

Destaca-se que será considerada nula qualquer cláusula de reserva que proíba a contratação de trabalhador temporário pela empresa tomadora dos serviços quando ocorrer o fim do prazo do contrato de trabalho temporário:

Art. 11, parágrafo único, Lei nº 6.019/1974: Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

8.11. Responsabilidade do tomador dos serviços

No tocante à responsabilidade do tomador de serviços, a Lei do Trabalho Temporário estabelece que, em caso de falência da empresa de trabalho temporário, a tomadora dos serviços responde solidariamente pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, pela remuneração do empregado e pelo recebimento de

203. MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 170.
204. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 232.

indenização. Contudo, verifica-se que o alcance da norma é restrito quanto às parcelas devidas e somente viável na hipótese de falência da prestadora dos serviços.

Art. 16, Lei nº 6.019/1974: No caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas nesta Lei.

Por sua vez, nas demais hipóteses de inadimplemento das obrigações trabalhistas, prevalece a previsão do art. 10, § 7º, Lei nº 6.019/1974 e da Súmula nº 331, IV, do TST, que prevê a responsabilidade subsidiária da tomadora dos serviços:

Art. 10, § 7º, Lei nº 6.019/1974 (acrescentado pela Lei nº 13.429/2017) 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.

Súmula nº 331, IV, TST: 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.

Assim, na hipótese prevista no art. 16 da Lei nº 6.019/1974, é aplicada a responsabilidade solidária do tomador, e nas demais hipóteses deve ser reconhecida a responsabilidade subsidiária.

Antes da promulgação da Lei nº 13.429/2017, vinha ganhando força o posicionamento que sustentava a responsabilidade solidária para a terceirização, independentemente do reconhecimento de falência. Tendo em vista o estabelecimento em lei da responsabilidade subsidiária, esse posicionamento não deve persistir.

Por fim, se constatada fraude no trabalho temporário, por exemplo, a contratação fora das hipóteses previstas em lei ou, ainda, a extrapolação do prazo máximo de 180 dias, prorrogáveis por até 90 dias, será declarado vínculo direto do trabalhador temporário com a empresa tomadora. Nesse caso, a empresa intermediadora responde solidariamente pelo pagamento das verbas ao temporário.²⁰⁵

8.12. Direitos assegurados aos trabalhadores temporários

O Projeto de Lei nº 4.302/1998, que deu origem à Lei nº 13.429/2017, previa alteração nos direitos dos trabalhadores temporários. Felizmente, diante do veto do Presidente da República à alteração no art. 12 da Lei nº 6.019/1974, permanecem vigentes todos os direitos dos trabalhadores temporários. São eles:

- a) remuneração equivalente, ou seja, esse trabalhador temporário irá receber a mesma quantia paga ao empregado regular da tomadora de serviços; jornada de 8 horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 50%;
- c) férias proporcionais acrescidas de adicional $\frac{1}{3}$;
- d) repouso semanal remunerado;
- e) adicional por trabalho noturno;
- f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido. Há discussão se essa indenização ainda está em vigor. De acordo com Vólia Bonfim Casar²⁰⁶, a indenização foi substituída pelo regime de FCTs e, portanto, não teria mais aplicação. No caso, sustenta que devem ser aplicados os arts. 479 e 480 da CLT. Por outro lado, Maurício Godinho Delgado afirma que não há incompatibilidade entre a indenização da Lei do Trabalho Temporário e o regime do FCTs, assim como a indenização por extinção antecipada do contrato de trabalho por prazo determinado também continua vigente. De acordo com a jurisprudência do TST, a indenização é compatível com o regime do FCTs:
- Recurso de revista. Indenização prevista na letra f do artigo 12 da Lei nº 6.019/1974. Compatibilidade com o regime do FCTs.**
1. Cinge-se a controvérsia acerca da subsistência da indenização prevista na letra f do artigo 12 da Lei nº 6.019/1974 em face do advento do regime do FCTs.
2. A indenização de caráter especial, prevista no indigitado dispositivo da Lei nº 6.019/1974, mesmo com o advento da Lei nº 8.036/1990, regulamentada pelo Decreto nº 99.684/1990, não retira do trabalhador temporário o direito ao FCTs.
3. Com efeito, o artigo 12, f, da Lei nº 6.019/1974 preconiza que o trabalhador temporário terá direito a indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido. Como se vê, a norma não condiciona o pagamento da indenização a nenhum outro evento; aliás, estabelece a indenização especial de forma incondicional, paga como um plus pelo fencimento do contrato a termo, o que conduz à ligação de que não detém a mesma natureza/finalidade do instituto do FCTs, que se encontra vinculado ao tempo de serviço.
4. Por outro lado, normas posteriores também estipularam direitos aos trabalhadores temporários, tendo o FCTs lhes sido conferido pelos arts. 13 da Lei nº 7.839/1989, e 15 e 20, IX, da Lei nº 8.036/1990.
5. É certo que o contrato temporário é espécie de contrato por prazo determinado; desse modo, aplica-se-lhe a regra inserta no artigo 14 do

Decreto nº 99.684/1990, que prevê o pagamento do FGTS acrescido da multa de 40%, sem prejuízo da indenização prevista no art. 479 da CLT. Recurso de revista a que se nega provimento (TST – RR: 336300-43.2003-5.01.0481, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de julgamento: 26/11/2008, 4ª Turma, Data de Publicação: D/ 12/12/2008 – grifos acrescidos)

g) seguro contra acidente do trabalho;

h) proteção previdenciária.

Não consta na relação anterior o direito ao décimo terceiro salário, mas como há previsão constitucional, a doutrina e a jurisprudência têm reconhecido esse direito ao trabalhador temporário. E, tendo em vista que o contrato é por tempo determinado (prazo máximo de 3 meses), não há direito ao aviso-prévio, pois as partes já sabem previamente a data do término. Além disso, de acordo com o TST²⁰⁷, o trabalhador temporário não terá direito ao recebimento da indenização prevista no art. 479 da CLT²⁰⁸ no caso de rescisão antecipada do contrato de trabalho por culpa do empregador, uma vez que esse empregado está submetido a legislação especial (Lei nº 6.019/1974), e não às disposições da CLT.

Destaca-se, ainda, que a estabilidade da empregada gestante no contrato de trabalho temporário é assegurada pela CLT e pelo entendimento sumulado do TST:

Art. 391-A da CLT (redação dada pela Lei nº 13.509/2017). 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.

Súmula nº 244, item III, do TST: 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.

Ademais, tendo em vista que o vínculo de emprego é formado entre a trabalhadora temporária e a empresa prestadora de serviços, a estabilidade da gestante ocorrerá com seu empregador:

Recurso de revista. Estabilidade gestante. Contrato de trabalho temporário. 1. O debate em torno da diferença do contrato de trabalho temporário em relação ao contrato por prazo determinado ou indeterminado não tem lugar quando se trata do direito constitucionalmente

207. Informativo nº 105 (confira texto integral no final do capítulo).
208. Art. 479, caput, da CLT: “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.”

8.13. Diferenças entre terceirização e trabalho temporário

Principais diferenças existentes entre terceirização e trabalho temporário após as alterações promovidas na Lei nº 6.019/1974

| ▶ TERCEIRIZAÇÃO | | ▶ TRABALHO TEMPORÁRIO | |
|---|--|---|--|
| - não há prazo determinado para a realização dos serviços | | - prazo do trabalho temporário: 180 meses Obs.: O prazo poderá ser prorrogado por 90 dias consecutivos ou não. | |
| - A contratação é livre, não havendo hipoteses legais que permitam a contratação. Obs.: trabalhador terceirizado presta serviços na atividade-fim ou na atividade-fim da empresa contratante (expressa previsão legal nesse sentido, com a Reforma Trabalhista) | | - A contratação somente poderá ocorrer nas 2 hipóteses expressamente previstas em lei. Obs.: trabalhador temporário presta serviços na atividade-fim ou na atividade-meio da empresa tomadora (expressão prevista legal nesse sentido) | |
| - Reforma Trabalhista: contratante e contratada poderão estabelecer que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos, que também podem ser previstos. | | - salário equivalente ao percebido pelos empregados que trabalham na mesma função ou cargo da tomadora | |

garantido à estabilidade provisória da gestante, que deve alcançar todas as situações congêneres. 2. Destaque-se que o contrato temporário assim o é para a empresa tomadora dos serviços, que tem seu regulamentado na Lei nº 6.019/74, mas para a empresa que fornece a mão de obra, firmado com seus empregados, é regido pela CLT. 3. Esta Corte já caminhou firme ao indicar que, mesmo nos contratos por prazo determinado, no qual a empregada saberia de antecipadamente a data da rescisão contratual, a estabilidade gestante está garantida. E mais, no contrato de experiência, espécie de contrato por prazo determinado, a estabilidade é reconhecida. Inteligência da Súmula nº 244, III, do TST. 4. Da mesma forma, não há como se afastar tal entendimento sumular em relação à modalidade prevista na mencionada lei, pois a garantia constitucional abrange as trabalhadoras e não faz distinção quanto à modalidade pactuada. Precedentes. Recurso de revista de que não se conhece. Honorários advocatícios. Ressalvado meu posicionamento pessoal, verifico que, ao condenar a reclamada ao pagamento de honorários de advogado, apesar de reconhecer que a autora não está assistida pelo sindicato, a Corte Regional contrariou a Súmula nº 219 do TST. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento (TST – RR: 145258202125120004, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de julgamento: 04/06/2014, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/06/2014 – grifos acrescidos).

9. QUESTÕES DISSERTATIVAS E ESTUDOS DE CASO²⁰⁹

Ao resolver uma questão dissertativa ou estudos de caso em concursos para Analista do TRT, é fundamental tentar escrever com clareza, sem erros e com letra legível, de modo que se torne uma leitura simples e fácil ao examinador. Lembre-se que o examinador não ficará horas, tentando decifrar códigos ininteligíveis, e ainda, descartará questões com erros graves de ortografia, pontuação etc. Ele tem milhares de questões pra corrigir, portanto cause uma boa impressão logo no início do texto.

É muito importante que o candidato redija, com frequência e com antecedência, o máximo de questões sobre temas atuais e importantes do direito e do processo do trabalho. Treine sempre manualmente, evite digitar as respostas, pois não terá o computador ao seu lado no dia do concurso. Esse é o melhor treino e estudo para questões abertas.

Tente responder às questões seguintes **antes** de verificar o gabarito apresentado ou procurar a resposta na teoria. É uma forma de treinar seu cérebro às condições apresentadas na hora da prova. Lembre-se de que algumas questões não têm resposta certa ou errada. Portanto, a boa **fundamentação** é o caminho para a aprovação.

Cabe frisar, ainda, que não dará tempo de elaborar um rascunho detalhado prévio, na maior parte dos concursos. Portanto, antes de iniciar sua redação, coloque ao lado do próprio enunciado alguns pontos principais de que você precisará se lembrar durante a confecção da resposta. Essa técnica evitará que se esqueça de abordar assuntos importantes.

A indicação do número da lei, do artigo, da súmula ou orientação jurisprudencial somente deve ser colocada se você realmente souber, com exatidão, o número da norma ou se assim for exigido pela banca examinadora.

Por fim, como já dito ao longo dos capítulos, a Reforma Trabalhista, aprovada em julho/2017, alterou muitos pontos do Direito e Processo do Trabalho. Desse forma, é importante que o candidato tenha conhecimento do novo texto da nova legislação e disserte, de forma clara, sobre ela. O examinador valorizará as redações que estiverem com base nas inovações legislativas.

Bom treino, bons estudos e boa sorte!

209. Indicamos o **Curso de Questões Dissertativas e Estudos de Caso do CERS on line**. Nesse curso, em 6 aulas – 3 de Direito do Trabalho (Prof. Henrique Correia) e 3 aulas de Processo do Trabalho (Elisson Minesso), são dadas diversas técnicas para redação de temas trabalhistas. Além, é claro, de proporcionar uma revisão ampla dessas duas disciplinas.

▶ QUESTÃO DISCURSIVA 01:

Discutiu sobre os requisitos do vínculo empregatício, seus elementos essenciais e elementos não essenciais para sua caracterização.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

De acordo com o artigo 3º da CLT, há quatro requisitos essenciais para configurar o vínculo empregatício. O primeiro requisito é o da pessoa física. O empregado é pessoa física ou natural. A lei trabalhista foi criada para proteger o ser humano. Dentro desse requisito, enquadra-se a personalidade na prestação de serviços. 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. Exemplo: o empregado, quando estiver cansado, não pode mandar o irmão trabalhar em seu lugar. A personalidade é requisito essencial para configurar o empregado.

O segundo requisito do vínculo empregatício é a não eventualidade. Para configurar o vínculo empregatício, é necessário que o trabalho realizado não seja eventual, ocasional. O contrato de trabalho é de trato sucessivo, ou seja, há continuidade no tempo. Logo, haverá expectativa de que o empregado retorne ao local de trabalho.

O terceiro requisito é a onerosidade. O contrato de trabalho é oneroso, como prevê o art. 3º da CLT: "mediante salário". Em regra, presume-se que a prestação de serviços é onerosa, pois de um lado o empregado assume a obrigação de prestar serviços, de outro, o empregador, a obrigação de pagar salário.

Por fim, o quarto e último requisito essencial é a subordinação. A característica mais importante da relação empregatícia é a subordinação ou, ainda, de acordo com o texto da CLT: "empregado trabalha sob a dependência do empregador". Se o empregador assume todos os riscos do empreendimento, ele terá o poder de organizar e dirigir a prestação de serviços. Dessa forma, o empregado fica subordinado às ordens do empregador.

Além dos requisitos da pessoa física e personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, alguns autores destacam a alteração como requisito do vínculo empregatício. A alteração obriga que todos os riscos do empreendimento sejam suportados exclusivamente pelo empregador. Assim sendo, em momentos de crise financeira mundial, os prejuízos da empresa serão exclusivos do empregador, não podendo dividi-los com os trabalhadores. O salário deve ser pago, portanto, tendo a empresa lucros ou prejuízos.

Destaca-se que, além dos requisitos essenciais acima, há também elementos não essenciais à configuração do vínculo de emprego, ou seja, são irrelevantes para determinar a figura do empregado. O primeiro deles é a exclusividade. Não há na CLT exigência de que o empregado preste serviços com exclusividade de local da prestação de serviços também é irrelevante para configurar o vínculo empregatício. Veja, por exemplo, o trabalhador que presta serviços em domicílio desenvolvendo programas de computador; nessa situação, se houver

a presença dos requisitos da relação empregatícia (habitualidade, onerosidade e subordinação), será configurada a relação de emprego, com o pagamento de todos os direitos trabalhistas.

Aliás, a Reforma Trabalhista passou a regulamentar o teletrabalho. Te-
letrabalho nada mais é do que uma espécie de gênero trabalho à distância.
Nesse caso, se as ordens são passadas pelo celular ou e-mail, configura-se a
subordinação e, consequentemente, o vínculo empregatício. Além da possibil-
idade de reconhecimento do vínculo de emprego na hipótese de teletrabalho, a
Reforma Trabalhista dedicou capítulo exclusivo ao tema no tocante à duração
do trabalho (Capítulo II-A). De acordo com o art. 75-B da CLT, o teletrabalho
pode ser definido como a prestação dos serviços preponderantemente fora das
dependências do empregador com a utilização de tecnologias de informação e
comunicação que não configuram o trabalho externo. Ressalta-se, no entanto,
que a Lei nº 13.467/2017 excluiu o teletrabalhador das regras relativas à
duração do trabalho. Não possuem jornada de 8 horas, consequentemente não
têm direito a horas extras, intervalos e adicional noturno.

▶ ESTUDO DE CASO 02:

A empresa RLContabilidade contratou Bruno, pessoa com deficiência, na condição de aprendiz de contador. Bruno, que completou 25 anos uma semana antes de sua contratação, foi inscrito em programa de aprendizagem, com formação técnico-pro-
fissional e teve sua CTPS anotada na condição de aprendiz. Foi celebrado contrato especial de trabalho pelo período de 4 anos com o recebimento de metade do salário mínimo hora, mesmo valor pago aos estagiários da empresa. A RLContabili-
dade não apresenta recursos de acessibilidade suficientes para que o aprendiz com deficiência desenvolvesse suas tarefas. Após 4 meses de execução do contrato, o aprendiz de Bruno foi extinto por inaptidão do apren-
diz. Diante do exposto, responda às questões a seguir:

a) A contratação de Bruno na condição de aprendiz foi regular? Explique com base nos requisitos para formação do contrato de aprendizagem, na duração do contrato e na remuneração ajustada.

b) É válida a extinção do contrato de aprendizagem de Bruno? Explique.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR²¹⁰:

Inicialmente, cabe ressaltar que o aprendiz é empregado, logo estão pre-
sentes os requisitos essenciais da relação de emprego. A idade permitida para o contrato de aprendizagem é do maior de 14 anos e do menor de 24 anos. Esse limite máximo, 24 anos, não se aplica aos aprendizes com deficiência.

210. Nas respostas aqui oferecidas, serão indicadas e/ou transcritas súmulas, orientações jurisprudências do TST e artigos de lei, mas na prova não há essa necessidade – salvo quando expressamente previsto no edital do concurso.

Portanto, apesar de Bruno ter 25 anos, é possível a contratação na condição de aprendiz por ser pessoa com deficiência.

Além disso, o contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial que obriga sua realização na forma escrita, isto é, a CTPS deverá estar devidamente anotada, constando a aprendizagem. Além disso, exige-se a inscrição do aprendiz em programa de aprendizagem, com formação técnico-profissional, como os cursos oferecidos pelo Senac, Senai, entidades sem fins lucrativos etc.

Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora. Entende-se por condição mais favorável aquela fixada no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo. Nesse caso, não é possível a contratação de Bruno com pagamento de meio salário mínimo hora da mesma forma como são remunerados os estagiários da empresa. O legislador excluiu o estagiário da proteção celástica, para incentivar a formação de novos profissionais. Diante disso, não se aplica ao estagiário as normas protetivas da CLT, inclusive o direito ao salário mínimo.

No tocante ao prazo máximo de duração da aprendizagem, não poderá ser firmado por mais de 2 anos com o mesmo empregador. Esse limite máximo de 2 anos não se aplica ao aprendiz com deficiência. Com isso, verifica-se que é possível a contratação de Bruno pelo período de 4 anos.

Em resumo, a contratação de Bruno na condição de aprendiz não foi regular, uma vez que, apesar de respeitadas os requisitos formais do contrato, a idade e o prazo de duração, Bruno recebe salário inferior ao mínimo, o que é vedado pela CLT.

A extinção antecipada da aprendizagem somente pode ocorrer nas hipóteses previstas na CLT, sendo que é possível a dispensa do aprendiz por 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 conforme prevê o art. 433, I, CLT.

Assim, diante da ausência de recursos de acessibilidade para Bruno, não é possível a extinção de seu contrato de aprendizagem sob o argumento de inaptidão do aprendiz.

Cabe destacar que a Reforma Trabalhista não alterou, felizmente, as normas ligadas à aprendizagem.

Raquel acaba de saber que está grávida. Trabalha há mais de 15 anos na mesma empresa. Resolve pedir demissão. Nesse caso, seu pedido é válido? Há algum requisito para que ele seja aceito? Fundamente.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

Cabe destacar, inicialmente, que a Reforma Trabalhista não alterou, as normas ligadas à estabilidade gestante. Os dispositivos ligados à proteção do trabalho da mulher não poderiam ser modificados por norma infraconstitucional e, ainda, não podem sofrer flexibilização (art. 611-B da CLT).

A estabilidade, ou garantia provisória de emprego, veda que o empregador dispense arbitrariamente ou sem justa causa a empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A confirmação da gravidez não se confunde com a comunicação ao empregador, pois, mesmo se ele não tiver conhecimento da gestação, não poderá dispensar a trabalhadora. A empregada somente perderá o direito à estabilidade se cometer falta grave, prevista no art. 482 da CLT. Conforme jurisprudência majoritária, se constatada hipótese que justifique a dispensa por justa causa, não é exigida a instauração de inquérito para apuração de falta de grave. Cabe destacar que a gestante poderá pedir demissão a qualquer momento. A estabilidade não exige que ela permaneça prestando serviços obrigatoriamente. Nesse caso, receberá as verbas trabalhistas decorrentes do pedido de demissão. Lembra-se de que é direito potestativo do(a) empregado(a) pleitear a demissão a qualquer momento. Esse direito, portanto, não depende da vontade do empregador. Contudo, ainda que o pedido de demissão da gestante ocorra em período inferior a 1 ano, será necessária a assistência do sindicato na homologação das verbas rescisórias (art. 500, CLT).

▶ ESTUDO DE CASO 04:

A empresa JMcIntra, no ato da rescisão de suas empregadas, tem solicitado que elas se submetam ao **exame de gravidez**. Portanto, dentre os exames demissionais pagos pela empresa, consta o teste de gravidez, e ainda, o total sigilo das informações. O empregador justifica que essa medida é para resguardar o direito à estabilidade da gestante e para conferir maior segurança jurídica no término do contrato, evitando do que a empresa seja condenada à indenização por danos morais no futuro. Diante disso, disse:

- a) Essa solicitação é válida? Fundamente abordando o tema da discriminação no contrato de trabalho contra as mulheres.
- b) Qual a consequência da gravidez durante o período do aviso-prévio indenizado?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

De acordo com a CLT, é ilícita a exigência de exame ou atestado para comprovação de gravidez no momento de admissão ou durante a permanência no emprego. No entanto, não há nenhuma menção à possibilidade de sua realização no término do contrato:

Para que o exame solicitado possa ter qualquer efeito na comprovação do estado de gravidez da empregada para fins de estabilidade, é necessário que seja realizado nos últimos dias de cumprimento do aviso-prévio pela gestante, uma vez que, diante da recente alteração da CLT com a inclusão do art. 391-A da CLT, a gestante terá direito à estabilidade ainda que iniciada no curso do aviso-prévio.

Da nossa parte, entendemos que o empregador não poderá exigir que a empregada realize o teste de gravidez, uma vez que essa medida consistiria em violação ao direito à intimidade da empregada previsto no art. 5º, X, CF/88. No entanto, tendo em vista que a atitude da empresa tem a finalidade de trazer mais segurança jurídica à rescisão, e ainda, de assegurar o próprio direito à estabilidade da gestante, é plenamente possível a solicitação para a realização dos exames no momento da dispensa da empregada. Eventual re-indenização do período estável, uma vez que a empresa tomou todas as medidas necessárias para assegurar o direito da empregada gestante.

No entanto, surge o questionamento se uma determinada empresa, com base no princípio da segurança jurídica, pode exigir que suas empregadas se submetam a teste de gravidez, na rescisão do contrato de trabalho, para resguardar o direito à estabilidade.

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

(...)

de gravidez;
ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado
I – a exigência de teste, exame, pericia, laudo, atestado, declaração
Art. 2º: Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)
ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição
outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e
situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre
manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil,
e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua
Art. 1º: É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória

Lei nº 9.029/1995

criminatória e será considerada crime:
No mesmo sentido, a Lei nº 9.029/1995 estabelece que a exigência de
qualquer teste relativo à esterilização ou ao estado de gravidez é medida dis-

emprego.
IV – exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para compro-
vação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no

(...)

tas, é vedado:
trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhis-
rígidos que afetam o acesso da mulher ao mercado de
Art. 373-A, CLT: Ressalvadas as disposições legais destinadas a cor-

► QUESTÃO DISCURSIVA 05:

O que é estabilidade remanescente? Há previsão em lei?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

A estabilidade, ou garantia provisória de emprego, veda que o empregador dispense arbitrariamente ou sem justa causa a empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A confirmação da gravidez não se confunde com a comunicação ao empregador, pois, mesmo se ele não tiver conhecimento da gestação, não poderá dispensar a trabalhadora. A estabilidade remanescente refere-se à possibilidade de extensão da estabilidade provisória da gestante, prevista no art. 10, II, alínea "b", ADCT, à pessoa que detiver a guarda do filho no caso de falecimento da genitora. Refere-se à estabilidade desta prevista no art. 1º da Lei Complementar nº 146/2014 recentemente promulgada:

Art. 1º da LC nº 146/2014: O direito prescrito na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, nos casos em que ocorrer o falecimento da genitora, será assegurado a quem detiver a guarda do seu filho.

Note-se que a estabilidade provisória será concedida a qualquer pessoa que passe a ter a guarda do filho da genitora ao passo que a licença-maternidade remanescente prevista no art. 392-B da CLT somente é concedida ao cônjuge ou companheiro da segurada que recebia o benefício previdenciário. Além disso, para recebimento da licença-maternidade exige-se que o cônjuge ou companheiro seja segurado da Previdência Social.

► ESTUDO DE CASO 06:

O presente estudo de caso foi retirado da prova de Analista Judiciário – Área Judiciária do TRT da 3ª Região/MG realizada em 2015.

Maria das Couves foi contratada para prestar serviços domésticos à família Silva, no âmbito residencial, durante três dias na semana. Foi acordado entre a família Silva e Maria das Couves que além dos trabalhos domésticos, ela atenderia todas as ligações telefônicas dirigidas ao escritório da Dra. Fabiana Silva (advogada), instalada do no mesmo endereço da residência da família e serviria café aos clientes que lá comparecessem. Durante o período de experiência, Maria das Couves comunicou à família que estava grávida.

Nesta hipótese, responda, fundamentadamente:

- a) Maria das Couves será considerada uma trabalhadora autônoma (faxineira/diária), empregada doméstica ou empregada urbana? Por quê?
- b) É necessário o registro em CTPS do contrato de trabalho por experiência? Qual é o prazo máximo de contratação? Este contrato pode ser prorrogado? Se possível, por quantas vezes?

- (c) A gravidez de Maria das Couves lhe garante algum tipo de estabilidade? Se afirmati-
va a resposta qual o período de estabilidade e em que hipótese poderia ocorrer a
rescisão do contrato de trabalho?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

Em 2013, o Brasil deu um importante passo rumo à efetivação dos direitos
fundamentais trabalhistas, reconhecendo direitos básicos do empregado domé-
sticos via EC nº 72/2013. Essa alteração do art. 7º, parágrafo único, da CF/88
trouxe diversas conquistas aos empregados domésticos como a limitação da jor-
nada de trabalho em 8 horas diárias. Faltava, entretanto, a regulamentação de
outros direitos previstos nesse novo art. 7º, parágrafo único, da CF/88.

Em junho de 2015, foi promulgada a Lei Complementar nº 150/2015,
que passou a regulamentar o trabalho doméstico a partir dos novos direitos
assegurados pela EC nº 72/2013 e trouxe diversas mudanças na disciplina
dessa relação de emprego.

Assim como os demais empregados, há nessa relação jurídica a presença
dos quatro requisitos indispensáveis para configurar o vínculo empregatício
(pessoa física, onerosidade, continuidade e subordinação). O empregado do-
méstico é aquele que presta serviços de natureza contínua, subordinada, pes-
soal, onerosa e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família em âmbito
residencial por período superior a 2 dias por semana (art. 1º, caput, LC nº
150/2015). Verifica-se, assim, além dos requisitos da relação de empre-
go, a necessidade de 4 requisitos para identificar o empregado doméstico: a)
prestação de serviço para pessoa ou família; b) serviços prestados em âmbito
residencial; c) finalidade não lucrativa; e d) trabalho realizado por período
superior a 2 dias por semana.

Maria das Couves não é empregada doméstica, uma vez que está inserida
na atividade lucrativa da família Silva. A finalidade não lucrativa é requisito
indispensável para a configuração do trabalho doméstico e foi, inclusive, re-
produzido no art. 1º da LC nº 150/2015. Assim, ao receber as ligações tele-
fônicas dirigidas ao escritório da Dra. Fabiana Silva e servir café aos clientes,
Maria está exercendo serviços ligados a uma atividade lucrativa da família.
Portanto, Maria das Couves é empregada urbana regida pela CLT.

No tocante às anotações na CTPS da empregada, ressalta-se que o empre-
gador deverá anotar, obrigatoriamente, as seguintes informações: a data de
admissão do trabalhador, a remuneração e as condições especiais, se houver.
Nesse sentido, o contrato de experiência deve ser anotado por se tratar de
condição especial de contratação. A anotação deve ser feita no prazo de 48
horas.

O prazo máximo do contrato de experiência é de 90 dias de acordo com o
art. 445, parágrafo único da CLT. De acordo com a Súmula nº 188 do TST, é
possível apenas uma prorrogação do contrato, desde que respeitado os 90 dias.

Tendo em vista a gravidez de Maria das Couves, há estabilidade provisória da gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, "b", ADCT). De acordo com a Súmula nº 244, III, do TST, a empregada gestante tem estabilidade mesmo durante a contratação por prazo determinado, cujo contrato de experiência é uma espécie. A empregada somente perderá o direito à estabilidade se cometer falta grave, prevista no art. 482 da CLT.

▶ QUESTÕES DISSERTATIVAS 07:

O presente estudo de caso foi retirado da prova de Analista Judiciário – Área Judiciária do TRT da 14ª Região realizada em 2016.

Disseste sobre o tema: Lei Complementar nº 150/2015: O trabalho extraordinário do empregado doméstico e a compensação e jornada de trabalho.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR²¹¹:

A EC nº 72/2013 garantiu aos empregados domésticos o direito à limitação da jornada de trabalho em 8 horas diárias e 44 semanais (art. 7º, inciso XIII, CF/88) e a remuneração das horas extras em percentual não inferior a 50% (art. 7º, inciso XVI, CF/88). De acordo com a Nova Lei dos Domésticos, é possível o estabelecimento de acordo individual escrito de compensação de jornada entre empregado e empregador para que o empregado trabalhe além da jornada normal em alguns dias para descansar em outros.

Pelas novas regras estabelecidas, as primeiras 40 horas extras mensais deverão ser pagas como extraordinárias e, portanto, remuneradas com adicional de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal. Como exceção, é possível que o pagamento dessas primeiras 40 horas excedentes seja deduzido por eventuais dias úteis não trabalhados pelo empregado (folgas) ou pela redução do horário normal de trabalho (trabalhar menos que a jornada estabelecida). Ademais, o saldo de horas extras que ultrapassarem as primeiras 40 horas mensais será compensado dentro do prazo máximo de 1 ano. Assim o que ultrapassar as 40 horas mensais será utilizado para banco de horas. Exemplo: ficando: se um empregado realizar 50 horas extras em um determinado mês, terá direito ao recebimento das primeiras 40 horas como extras (hora normal + adicional de 50%) e as outras 10 horas restantes poderão ser compensadas (com folga) no período máximo de 1 ano. Em resumo, o que ultrapassar a 40 horas mensais pode ser utilizado para banco de horas.

211. Nas respostas aqui no livro, serão indicadas e/ou transcritas súmulas, orientações jurisprudências do TST e artigos de lei, mas na prova não há essa necessidade, salvo quando expressamente previsto no edital do concurso ou exigido pelo examinador.

212. Súmula nº 146 do TST: "O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal".
213. Nas respostas aqui no livro, serão indicadas e/ou transcritas súmulas, orientações jurisprudências do TST e artigos de lei, mas na prova não há essa necessidade salvo quando expressamente previsto no edital do concurso.
214. "No caso do grupo econômico, uma figura em ziguezague, quase em formato das árvores genealógicas que aprendemos com as ciências biológicas (empregado-empregador em linha reta e empregador com as empresas-irmãs e com a empresa-mãe, se houver, dele se ramificando)" SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de Direito do Trabalho aplicado*, vol. 1: Parte Geral. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 142.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR²¹³:

Ocorre grupo econômico quando as empresas estão ligadas entre si, ou seja, quando há "empresa-mãe e empresas-irmãs"²¹⁴. Nesse caso, cada uma dessas empresas possui personalidade jurídica própria, isto é, CNPJ próprio, quadro de pessoal próprio, exercem atividades econômicas diversas etc. Res-salta-se que a CLT não exige um documento ou prova específica para confi-guração do grupo econômico. Essa prova será feita levando em conta a análise do caso concreto, como utilização do mesmo imóvel, mesmo recursos humanos para contratação dos empregados etc.

Antes da Reforma Trabalhista, o § 2º do art. 2º da CLT, previa a neces-sidade de que uma das empresas estivesse no controle ou administração das demais, configurando caso de grupo econômico por subordinação. Nesse caso, era indispensável que se demonstrasse a relação de controle entre uma ou mais empresas em relação às demais integrantes.

Com a aprovação da Reforma Trabalhista, a nova redação do § 2º do art. 2º da CLT estabelece o reconhecimento de duas formas de grupo econômico: a) grupo econômico por subordinação e; b) grupo econômico por coordenação.

► QUESTÃO DISSERTATIVA 08:

Disserite em 20 linhas sobre grupo econômico e suas consequências para o contrato individual de tra-balho.

Caso ocorra o término do contrato de trabalho antes de realizada a com-pensação, o empregado terá direito ao pagamento das horas extras não com-pensadas que deverão ser calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão do contrato (art. 2º, § 6º, LC nº 150/2015).

Se houver trabalho no período de descanso semanal remunerado (do-mingos) e nos feriados e ele não for compensado, haverá a necessidade de pagamento em dobro das horas trabalhadas, sem prejuízo da remuneração do repouso semanal (art. 2º, § 8º, LC nº 150/2015). Esse dispositivo está de acordo com a Súmula nº 146 do TST²¹² aplicável aos demais empregados.

O grupo econômico por subordinação já era previsto na redação anterior do dispositivo em apreço. No caso, o grupo pode ser formado na hipótese de existência de hierarquia entre as empresas. Para a prova de formação do grupo econômico por subordinação, é indispensável, portanto, demonstrar que há uma relação de controle entre uma ou mais empresas em relação às demais integrantes.

A Reforma Trabalhista inovou ao prever a possibilidade de formação de grupo econômico por coordenação. De acordo com o novo dispositivo, mesmo que as empresas guardem cada uma sua autonomia, estará configurado o grupo econômico. Contudo, conforme prevê o § 3º do artigo em apreço, não há caracterização do grupo econômico apenas pela mera identidade de sócios entre as empresas, sendo necessária a demonstração do preenchimento de três requisitos:

- a) interesse integrado;
- b) a efetivação conjunto de interesses; e
- c) a atuação conjunta das empresas integrantes.

Note-se, portanto, que o grupo pode ser formado entre empresas que guardam autonomia em relação às outras, desde que seja demonstrada a coordenação, a atuação conjunta entre elas. Uma vez comprovado o grupo, a consequência é a mesma: responsabilidade solidária entre as empresas do grupo.

Outro aspecto importante para caracterizar o grupo empresarial é a finalidade lucrativa, ou seja, o grupo deve exercer atividade econômica. Assim, a unidade de pessoas jurídicas que não explorem a atividade econômica, por exemplo, hospital universitário e faculdade de medicina, não acarretará a formação do grupo econômico para fins trabalhistas, consequentemente não haverá a responsabilidade solidária entre elas.

Se o empregado for contratado por uma das empresas, mas seu trabalho estiver sendo aproveitado pelas demais, por exemplo, no período da manhã trabalha para empresa A, e, à tarde, presta serviços para a empresa B, do mesmo grupo, terá um único contrato de trabalho, ou seja, sua carteira de trabalho não será, em regra, assinada pelas duas empregadoras, mas apenas uma delas. Assim sendo, mesmo prestando serviços para duas empresas, a jurisprudence do TST tem entendido tratar-se de empregador único, ou seja, o grupo é o empregador. Aliás, essa qualidade de consideram o grupo como empregador único é chamada, por alguns autores, de *responsabilidade solidária ativa*. Nesse mesmo sentido, se o empregado receber pagamento de outra empresa pertencente ao mesmo grupo, em razão de serviços executados durante a sua jornada de trabalho, o valor recebido deverá integrar a remuneração do trabalhador.

Como o TST trata o grupo econômico como um único empregador, não há exigência de que todas as empresas que compõem o grupo estejam no polo

2715. Antigamente, o TST, via Súmula nº 205, defendia a necessidade de que todas as empresas que compusessem o grupo figurassem no polo passivo da reclamação trabalhista, possibilitando que participassem do contraditório. Com o entendimento de que as empresas do grupo formam um único empregador, relação processual (fase de conhecimento).
2716. De acordo com Dêllo Maranhão, o direito de resistência ou *Jus Resistentiae*: "A personalidade do empregado não se anula com o contrato de trabalho, razão pela qual lhe é reconhecido certo *jus resistendi* no que respeita às determinações do empregador. Assim, pode ele, legitimamente, recusar-se ao cumprimento de uma ordem, por exemplo, que o coloque em grave risco, que fuja à natureza do trabalho contratado, que o humilhe ou diminua moralmente, ou seja ilícita, ilegal ou de execução extraordinariamente difícil".

O poder do empregador está previsto no art. 2º da CLT, pois o empregador "dirige a prestação pessoal de serviços". Como ele assume, exclusivamente, os riscos da atividade econômica, há necessidade de organizar e controlar a prestação de serviços, mesmo que, para isso, seja necessária a aplicação de penalidades aos trabalhadores. Se de um lado há presença do poder de direção, por parte do empregado há também a presença da subordinação.

Importante frisar que esses poderes, conferidos ao empregador, não são absolutos. Há limites previstos na CLT e na CF/88, por exemplo, respeitar a intimidade e a dignidade do empregado. Aliás, se transmitida ordem ilegal (comprar entorpecentes, fazer sexo com clientes da empresa), alheia ao contrato (empregado contratado como professor de inglês, sendo exigido que transporte os filhos do empregador para escola e que faça suas compras de supermercado), ou desproporcional (trabalhar 18 horas por dia, ou sem equipamentos básicos de proteção), o empregado poderá se recusar²⁷¹⁶ a cumprir a ordem dada. Nesse caso, ao exercer seu direito de resistência (*jus resistentiae*), o empregado não poderá ser punido pelo descumprimento da ordem.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

Uma grande rede de lojas de roupa revista suas empregadas ao final de jornada. A revista consiste em fiscalizar bolsas, sacolas e demais pertences das vendedoras. Essa conduta empresarial é lícita? Fundamente.

▶ ESTUDO DE CASO 09:

passivo da ação judicial. O trabalhador, portanto, poderá cobrar seus créditos trabalhistas, integralmente, de empresas que não figuraram na reclamação trabalhista, desde que elas façam parte do mesmo grupo econômico²⁷¹⁵. A ausência de uma ou algumas empresas do grupo não impede que elas sejam executadas e, consequentemente, obrigadas a pagar os débitos trabalhistas das demais. É o que se denomina *responsabilidade solidária passiva*.

Uma das formas de manifestar o poder direção do empregador é o denominado poder de controle. Por meio do controle, o empregador fiscaliza as tarefas executadas, verifica o cumprimento da jornada de trabalho e protege seu patrimônio, mediante o controle de estoque, produtividade etc. Surge, portanto, a questão da legalidade nas revistas realizadas pelo empregador nas bolsas e sacolas de seus empregados. As revistas pessoais, realizadas com razoabilidade, sem que envolvam nudez, têm sido admitidas²¹⁷, desde que a atividade exercida justifique esse controle. A empresa do caso mencionado lida diariamente com diversas peças de roupa, o que justifica a possibilidade de revista nos empregados. O TST²¹⁸ tem aceitado essas revistas pessoais, de bolsas, mochilas e sacolas, desde que não subverta o trabalhador à situação constrangedora. Aliás, a revista generalizada e pessoal desses pertencentes do empregado pode, segundo a jurisprudência do TST, ser realizada por pessoa do sexo oposto²¹⁹, por exemplo, segurança do sexo masculino fiscaliza a bolsa da empregada (sem que haja contato físico com a trabalhadora).

A Reforma Trabalhista não alterou nenhum aspecto ligado as revistas íntimas ou pessoais.

▶ ESTUDO DE CASO 10²²⁰:

Felipe Homem de Sorte foi contratado pela empresa Piratiníngua Comércio de Metais Ltda., para exercer a função de auxiliar administrativo. Após um ano de serviços prestados, sem que tivesse praticado qualquer ato desabonador de sua conduta, recusou-se a cumprir ordem manifestamente legal de seu superior hierárquico, por discordar de juízo de mérito daquele, em relação à tomada de uma decisão administrativa. De pronto foi verbalmente admoestado, alertado para que o ato não se repetisse e sobre a gravidade do ilícito contratual cometido. No mesmo dia, ao final do expediente, foi chamado à sala de Diretor da empresa, que lhe comunicou a decisão de lhe impor suspensão contratual por 20 (vinte) dias, em virtude da falta cometida. Em face da situação acima, respondeu, de forma fundamentada, aos seguintes itens:

a) São válidas as punições aplicadas pelo empregador?

b) Se a ordem original fosse ilegal, o que poderia o empregado fazer?

217. O tema é polêmico. Há corrente doutrinária que defende a impossibilidade, inclusive das revistas pessoais. A fiscalização exercida pelo empregador é possível mediante outros métodos, como câmeras, controle de estoque etc. Para as questões objetivas, que é a finalidade dessa obra, importante assinalar a opção que traga o posicionamento majoritário: revistas íntimas são vedadas, e as revistas pessoais, admitidas desde que com cautela e razoabilidade.

218. Informativo nº 3 do TST (confira o texto integral ao final desse capítulo).

219. Informativo nº 17 do TST (confira o texto integral ao final desse capítulo).

220. Essa questão foi retirada de questão da 2ª fase do VII Exame de Ordem da OAB.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR²²¹:

O poder do empregador está previsto no art. 2º da CLT, pois o empregador “dirige a prestação pessoal de serviços”. Como ele assume, exclusivamente, os riscos da atividade econômica, é preciso organizar e controlar a prestação de serviços, mesmo que, para isso, seja necessária a aplicação de penalidades aos trabalhadores. Se de um lado há presença do poder de direção, por parte do empregado há também a presença da subordinação.

Se verificada a desobediência às regras impostas, caberão as seguintes penalidades: advertência verbal ou escrita, suspensão disciplinar de, no máximo, 30 dias consecutivos conforme art. 474 da CLT e dispensa por justa causa nos termos do art. 482 da CLT. Antes da Reforma Trabalhista, não havia previsão na CLT de aplicação da multa como penalidade. Assim sendo, era vedada ao empregador a sua aplicação. No entanto, a Reforma Trabalhista criou hipótese de multa que pode ser aplicada ao empregado contratado para prestação de trabalho intermitente. A partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, surge nova modalidade de penalidade ao empregado: multa por descumprimento do acordado em trabalho intermitente. Se a oferta de trabalho intermitente for aceita pelo empregado, é necessário o cumprimento do acordado por ambas as partes, empregado e empregador. Portanto, o trabalhador deve cumprir o serviço nos dias acertados e o empregador deve permitir o trabalho durante esse período. A oferta de trabalho vincula o empregador e também o empregado, se a aceitar. Na hipótese de descumprimento do acordado, o art. 452-A, § 4º, da CLT estabelece que a parte que der causa ao inadimplemento contratual deve pagar à outra parte multa no valor de 50% da remuneração que seria devida. Tendo em vista que Felipe Homem de Sorte não foi contratado para trabalho intermitente, não é possível a aplicação de multa como penalidade.

Portanto, é plenamente válida a aplicação de advertência verbal a Felipe por descumprir ordem manifestamente legal. Contudo, é vedado ao empregador aplicar duas penalidades em razão da mesma falta cometida pelo empregado. Assim, é inválida a aplicação de sanção pelo período de 20 dias ao empregado, uma vez que se trata de nova sanção para a mesma falta realizada.

É importante frisar que os poderes de direção, conferidos ao empregador, não são absolutos. Há limites previstos na CLT e na CF/88, por exemplo, respeitar a intimidade e a dignidade do empregado. Se transmitida ordem ilegal (comprar entorpecentes, fazer sexo com clientes da empresa), alheia ao contrato (empregado contratado como professor de inglês, sendo exigido que transporte os filhos do empregador para escola e que faça suas compras de supermercado), ou desproporcional (trabalhar 18 horas por dia, ou sem

221. Nas respostas aqui oferecidas, serão indicadas e/ou transcritas súmulas, orientações jurisprudências do TST e artigos de lei, mas na prova não há essa necessidade – salvo quando expressamente previsto no edital do concurso.

equipamentos básicos de proteção, ou impedir o empregado de utilizar o banheiro para evitar interrupção na produção), o empregado poderá se recusar a cumprir a ordem dada. Nesse caso, ao exercer seu direito de resistência (jus resistivae), o empregado não poderá ser punido pelo descumprimento da ordem. Assim, se a ordem dada a Felipe fosse ilegal, seria possível a recusa do trabalhador em cumprir a ordem, sem que esse ato importasse em punição ao empregado.

► QUESTÃO DISSERTATIVA 11:

Disserte sobre os requisitos da terceirização lícita e a responsabilidade da Administração Pública pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas do terceirizado.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR²²²:

A terceirização compreende a transferência de um serviço ou atividade específico de uma empresa a outra, ou seja, não se busca apenas um trabalhador para substituir outro que entrou em férias, por exemplo, mas, na terceirização, há verdadeira delegação de um setor da empresa para que outra possa atuar com seus próprios empregados terceirizados. Nesse sentido, surge a obrigação de que a empresa de prestação de serviços a terceiros preste serviços determinados e específicos.

Até o final de março de 2017, não havia regulamentação em lei acerca da terceirização. A disciplina jurídica era realizada pela Súmula nº 331 do TST. Portanto, coube ao Poder Judiciário estabelecer os parâmetros e limites para a terceirização de serviços. Ocorre que, no dia 31/03/2017, foi promulgada a Lei nº 13.429/2017, que alterou e acrescentou diversos dispositivos à Lei nº 6.019/1974 para tratar sobre a terceirização. Essa lei corresponde, portanto, à primeira legislação a regulamentar o assunto. Entretanto, essa norma sofreu diversas críticas, pois, além de ser decorrência de um projeto de lei que tramitava há mais de 20 anos no Congresso Nacional, deixou omissos diversos pontos centrais, o que gerou insegurança jurídica.

A Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista, promulgada em 13/07/2017, alterou a regulamentação de serviços, com o objetivo de sanar as omissões da Lei nº 13.429/2017 e criar algumas salva-guardas aos trabalhadores.

²²² Nas respostas aqui oferecidas, serão indicadas e/ou transcritas súmulas, orientações jurisprudências do TST e artigos de lei, mas na prova não há essa necessidade – salvo quando expressamente previsto no edital do concurso.

Como a terceirização se desenvolve em uma relação jurídica triangular, empresa intermediadora de mão de obra era ilegal. Nesse sentido, a Súmula nº 331, III, do TST, previa que o empregador que desejasse terceirizar serviços em sua empresa deveria observar os seguintes requisitos:

- a) Atividade-meio ou atividades secundárias da empresa. Os serviços prestados pelos terceirizados deveriam ser ligados às atividades periféricas, secundárias, ou atividade-meio da empresa, como serviços de limpeza e vigilância.
- b) Ausência de personalidade e subordinação. Entre trabalhador e empresa tomadora não há personalidade, ou seja, o trabalhador terceirizado não é contratado pela tomadora; esta contrata os serviços, e não a pessoa. Ademais, como o trabalhador é empregado da empresa intermediadora, é ela que possui poder de direção sobre os serviços. Logo, o empregado está subordinado à empresa intermediadora, e não à tomadora.

Em resumo, a Súmula nº 331 do TST não permitia a terceirização das atividades-fim ou principais da empresa e determinava que não poderia haver personalidade e subordinação entre o trabalhador terceirizado e a empresa contratante (tomadora). Com as modificações trazidas pela Lei nº 13.429/2017 e, agora, com a Reforma Trabalhista, a Súmula nº 331 do TST deveria ser, em breve, cancelada ou revista pelo TST.

A Lei nº 13.429/2017 não restringiu os serviços passíveis de terceirização apenas à atividade-meio da empresa, o que levou à interpretação de que havia sido autorizada a terceirização nas atividades-fim das empresas, inclusive pelos debates dos parlamentares que antecederam a votação do projeto. Apesar da ampla possibilidade de terceirização, a legislação era omissa quanto à possibilidade de terceirização da atividade-fim e gerava insegurança jurídica, pois a imprecisão da norma em admitir (ou não) a terceirização em atividade-fim levava à discussão sobre sua permissão ou não no ordenamento jurídico.

Com o objetivo de sanar a omissão da Lei de março de 2017, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) alterou novamente a redação da Lei nº 6.019/1974 para prever expressamente a possibilidade de terceirização nas atividades-fim das empresas. Ela estabelece que a prestação de serviços a terceiros compreende a transferência de qualquer das atividades da contratante, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços.

Apesar de ser possível a terceirização nas atividades-fim da empresa, permanece intacto o requisito para terceirização lícita que exige a ausência de personalidade e de subordinação, pois a empresa contratante (tomadora) contrata os serviços, e não a pessoa. Portanto, a parte final do item III da Súmula nº 331 do TST deverá permanecer aplicável.

Caso fique demonstrada a subordinação ou personalidade existente entre terceirizado e empresa contratante (tomadora de serviços), a terceirização será ilegal e consequentemente declarado vínculo direto entre contratante e terceirizado.

A Reforma Trabalhista trouxe novo requisito para a terceirização de serviços no "caput" do art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974: capacidade econômica da empresa prestadora de serviços compatível com a sua execução. A ausência desse requisito, leva ao reconhecimento de vínculo direto com a empresa contratante. Assim, o inadimplemento das verbas trabalhistas pela empresa prestadora de serviços a terceiros demonstra que não possui o requisito da capacidade econômica, devendo a terceirização ser considerada ilícita. Eventuais discussões acerca das distinções terminológicas acerca de capacidade financeira e econômica ficarão restritas apenas ao âmbito acadêmico, pois a prova de inadimplemento das obrigações trabalhistas será suficiente para comprovação de ausência do presente requisito.

No tocante à responsabilidade da Administração Pública, deve-se ressaltar que, se a empresa intermediadora não pagar aos trabalhadores terceirizados, a Administração contratante não responde, em regra, pelo pagamento dos encargos trabalhistas, ou seja, a Administração não será a responsável subsidiária. Em decisão do Supremo Tribunal Federal, na Ação Direta de Constitucionalidade nº 16, o STF reconheceu a constitucionalidade do art. 71 da Lei de Licitações, que estabelece a não transferência de encargos trabalhistas para a Administração Pública. Assim, de acordo com a Súmula nº 331, V, do TST, que não deve ser impactada pelas Leis nº 13.429/2017 e Lei nº 13.467/2017, a Administração somente será responsável se comprovada culpa, isto é, se não fiscalizar o contrato de prestação de serviços.

10. SÍMULAS E ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DO TST

| CAPÍTULO II – SUJEITOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO | |
|---|--|
| Carteira de Trabalho e Previdência Social | |
| Súmula nº 12 do TST. As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção “juris et de jure”, mas apenas “juris tantum”; | |
| Trabalhador rural | |
| Orientação Jurisprudencial nº 315 da SDI – I do TST. É considerado trabalhador rural o motorista que trabalha no âmbito de empresa cuja atividade é predominantemente rural, considerando que, em modo geral, não enfrenta o trânsito das estradas e cidades. (OJ CANCELADA) | |
| Orientação Jurisprudencial nº 419 da SDI – I do TST. Considera-se rurícola empregado que, a despeito da atividade exercida, presta serviços a empregador agroindustrial (art. 3º, § 1º, da Lei nº 5.889, de 08.06.1973), visto que, neste caso, é a atividade preponderante da empresa que determina o enquadramento. (OJ CANCELADA) | |
| Orientação Jurisprudencial nº 417 da SDI-I do TST. Não há prescrição total ou parcial da pretensão do trabalhador rural que reclama direitos relativos a contrato de trabalho que se encontrava em curso à época da promulgação da Emenda Constitucional nº 28, de 26.05.2000, desde que ajuizada a demanda no prazo de cinco anos de sua publicação, observada a prescrição bienal. | |
| Trabalho do adolescente | |
| Súmula nº 85 do TST 223 | |
| I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva. VI – Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT. | |
| Orientação Jurisprudencial nº 26 da SDC do TST. Os empregados menores não podem ser discriminados em cláusula que fixa salário mínimo profissional para a categoria. | |
| Trabalho da mulher | |
| Orientação Jurisprudencial nº 399 da SDI-I do TST. O ajuizamento de ação trabalhista após decorrido o período de garantia de emprego não configura abuso do exercício do direito de ação, pois este está submetido apenas ao prazo prescricional inscrito no art. 7º, XXIX, da CF/1988, sendo devida a indenização desde a dispensa até a data do término do período estável. | |
| Súmula nº 244 do TST. | |
| 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 e demais salários e demais direitos correspondentes ao 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 prevista no art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado. | |

223. Esta súmula será impactada pelos art. 59, 59-A e 59-B da CLT alterados pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

Orientação Jurisprudencial nº 30 da SDC do TST. Nos termos do art. 10, II, "b", do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º, da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.

Terceirização

Súmula nº 331 do TST²²⁴

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

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

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, desde que haja participação da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).

V - Os entes integrantes da administração pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666/93, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

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

Orientação Jurisprudencial nº 383 da SDI - I do TST²²⁵. A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, "a", da Lei nº 6.019, de 03.01.1974.

Orientação Jurisprudencial nº 191 da SDI-1 do TST. Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empresa de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contradas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora.

Estágio

OJ nº 366 da SDI-1 do TST: Ainda que desvirtuada a finalidade do contrato de estágio celebrado na vigência da Constituição Federal de 1988, é inválvel o reconhecimento do vínculo empregatício com ente da Administração Pública direta ou indireta, por força do art. 37, II, da CF/1988, bem como o deferimento de indenização pecuniária, exceto em relação às parcelas previstas na Súmula nº 363 do TST, se requeridas.

Súmula nº 363 do TST: A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e 5º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

224. Esta súmula deverá ser impactada pela regulamentação do assunto pelas Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017.

225. Esta orientação jurisprudencial deverá ser impactada pela regulamentação do assunto pelas Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017.

226. Esta súmula será impactada pelo art. 8º, § 2º da CLT acrescimentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.
227. Esta orientação jurisprudencial será impactada pelo art. 448-A da CLT acrescimentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.
228. Esta súmula será impactada pelo art. 448-A da CLT acrescimentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.
229. Esta súmula será impactada pelo art. 611-A, VI da CLT acrescimentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

| |
|--|
| Empregador |
| Súmula nº 129 do TST. 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. |
| Orientação Jurisprudencial nº 225 da SDI – I do TST. Celebrado contrato de concessão de serviço público em que uma empresa (primeira concessionária) outorga a outra (segunda concessionária), no todo ou em parte, mediante arrendamento, ou qualquer outra forma contratual, a título transitório, bens de sua propriedade: I – em caso de rescisão do contrato de trabalho após a entrada em vigor da concessão, a segunda concessão-nária, na condição de sucessora, responde pelos direitos decorrentes do contrato de trabalho, sem prejuízo da responsabilidade subsidiária da primeira concessionária pelos débitos trabalhistas contraiados até a concessão; II – no tocante ao contrato de trabalho extinto antes da vigência da concessão, a responsabilidade pelos direitos dos trabalhadores será exclusivamente da antecessora. |
| Orientação Jurisprudencial nº 261 da SDI – I do TST. As obrigações trabalhistas, inclusive as contraiadas à época em que os empregados trabalhavam para o banco sucedido, são de responsabilidade do sucessor, uma vez que a este foram transferidos os ativos, as agências, os direitos e deveres contratuais, caracterizando típica sucessão trabalhista. |
| Orientação Jurisprudencial nº 411 da SDI – I do TST. 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. |
| Súmula nº 430 do TST. Convalidam-se os efeitos do contrato de trabalho que, considerado nulo por ausência de concurso público, quando celebrado originalmente com ente da Administração Pública Indireta, continua a existir após a sua privatização. |
| Orientação Jurisprudencial nº 92 da SDI – I do TST. Em caso de criação de novo município, por desmembramento, cada uma das novas entidades responsáveis responsabiliza-se pelos direitos trabalhistas do empregado no período em que figurarem como real empregador. |
| Súmula nº 77 do TST. Nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa por norma regulamentar. |
| Súmula nº 51 do TST. 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. |
| Orientação Jurisprudencial nº 191 da SDI – I do TST. Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraiadas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora. |

11. ENUNCIADOS DA 2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO

Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática. Constituem importante material de consulta doutrinária acerca das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017.

Os Enunciados da 2ª Jornada do TST foram inseridos nessa 11ª Edição para que o estudante possa utilizar essas discussões e posicionamentos nas provas dissertativas. Lembre-se que para as provas objetivas (testes) deve-se seguir o texto legal e a jurisprudência do TST.

| | |
|---|---|
| Empregado hipersuficiente | Enunciado nº 49. Trabalhador hipersuficiente. Art. 444, parágrafo único da CLT |
| | 1 – O parágrafo único do art. 444 da CLT, acrescido pela Lei 13.467/2017, contraria os princípios do direito do trabalho, afronta a Constituição Federal (arts. 5º, caput, e 7º, XXXII, além de outros) e o sistema internacional de proteção ao trabalho, especialmente a Convenção 111 da OIT. |
| | II – A negociação individual somente pode prevalecer sobre o instrumento coletivo se mais favorável ao trabalhador e desde que não contravenha as disposições fundamentais de proteção ao trabalho, sob pena de nulidade e de afronta ao princípio da proteção (artigo 9º da CLT c/c o artigo 166, VI, do Código Civil). |
| Enunciado nº 55. Trabalhadora gestante e irrenunciabilidade de direitos do nascituro. Impossibilidade de negociação do enquadramento da insalubridade e prorrogação de jornada em condições insalubres. Interpretação restritiva do artigo 444, parágrafo único, da CLT. | Com o intuito de proteger a vida do nascituro, não poderá ser objeto de livre estipulação, no contrato de trabalho, direitos estabelecidos na constituição federal que afetem sua integridade, sendo proibida a negociação pela trabalhadora gestante, ainda que “hipersuficiente”, do enquadramento da insalubridade em grau inferior ou da prorrogação de jornada sob condições insalubres. |
| Proteção do trabalho da mulher | Enunciado nº 50. Trabalhadora gestante e lactante. Art. 394-A da CLT |
| | A autorização legal permitindo o trabalho da gestante e lactante em ambiente insalubre é inconstitucional e inconveniente porque violadora da dignidade humana, do direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, da proteção integral ao nascituro e à criança e do direito social à saúde. Ademais, o meio ambiente do trabalho saudável é direito fundamental garantido pela Constituição da República, revestido de indisponibilidade absoluta. Incidência dos arts. 1º, III, 6º, 7º, XXII, 196, 200, 201, II, 203, I, 225, 226 e 227 da Constituição Federal; Convenção 103 e 183 da OIT; arts. 25, I e II da DUDH. |
| Trabalhador autônomo | Enunciado nº 51. Trabalhador autônomo exclusivo e art. 9º da CLT |
| | Trabalhador autônomo exclusivo. Reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os pressupostos dos artigos 2º e 3º da CLT e configurado o desvirtuamento do trabalho autônomo, com fraude à relação de emprego, à luz do art. 9º da CLT. |

230. Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

| | | | | | | |
|--|--|--|---|---|---|---|
| <p>Enunciado nº 52. Trabalhador autônomo exclusivo e primazia da realidade</p> <p>Primazia da realidade sobre a forma. É a primazia da realidade exteriorizada de atos e negócios jurídicos, que deve ser considerada para o reconhecimento do vínculo de emprego (arts. 2º e 3º da CLT) ou de trabalho autônomo (art. 442-B da CLT).</p> | <p>Enunciado nº 53. Trabalho autônomo contínuo e exclusivo. Limites e interpretação conforme: inteligência do art. 442-B da CLT à luz da Constituição Federal.</p> <p>Presume-se o vínculo empregatício diante da prestação de serviços contínua e exclusiva, uma vez que a relação de emprego é direito fundamental (arts. 1º, III e IV, 5º, caput e 7º da CF/1988), devendo o art. 442-B da CLT ser interpretado conforme a Constituição Federal para afastar a caracterização do trabalho autônomo sempre que o trabalhador, não organizando a própria atividade, tenha seu labor utilizado na estrutura do empreendimento e integrado à sua dinâmica.</p> | <p>Enunciado nº 54. Trabalhador autônomo exclusivo e formas jurídicas irreais</p> <p>O artigo 442-B da CLT não permite a contratação de trabalhador constituído sob a forma de pessoa jurídica, de microempreendedor individual (MEI) e de empresa individual de responsabilidade limitada (EIRELI), entre outras, quando presentes os pressupostos para o reconhecimento da relação de emprego (arts. 2º e 3º da CLT).</p> | <p>Grupo econômico e cadeia produtiva</p> <p>Enunciado nº 5. Grupo econômico trabalhista. Distribuição racional do ônus da prova</p> <p>I. A lei 13.467/2017 reconheceu expressamente a figura do grupo econômico trabalhista por coordenação (art. 2º, § 2º) e estabeleceu requisitos subjetivos (interesses integrados e comuns) e objetivos (atuação conjunta) para a caracterização do grupo, a serem verificados no caso concreto pelo juízo (art. 2º, § 3º);</p> <p>II – Nas hipóteses restritas de aplicação do parágrafo 3º do artigo 2º da CLT, a mera identidade de sócios entre as empresas integrantes, embora não baste à caracterização do grupo econômico, constitui indício que autoriza a inversão ou redistribuição do ônus da prova, nos termos do art. 818 § 1º da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017. Incumbe então ao empregador o ônus de comprovar a ausência de interesses integrados, da comunhão de interesses e/ou da atuação conjunta das empresas. Aplicação dos princípios da aptidão para a prova e da paridade de armas em concreto (isonomia processual).</p> | <p>Enunciado nº 8. Cadeia de fornecimento e responsabilidade civil objetiva do poder economicamente relevante</p> <p>Cadeia de fornecimento. Responsabilidade civil objetiva do poder economicamente relevante por violações aos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador. Devida diligência para a promoção de Trabalho Decente. Obrigação de reparar os danos experimentados pelo trabalhador, independentemente de culpa.</p> <p>Enunciado nº 9. Responsabilidade solidária das empresas que atuam em cadeia produtiva global ou nacional</p> <p>Subordinação estrutural. Grupo econômico. Responsabilidade solidária das empresas que atuam em cadeia produtiva global ou nacional ou produtiva nacional ou global, por interpretação dos parágrafos 2º e 3º do artigo 2º da CLT, acrescentados pela Lei 13.467/2017.</p> | <p>Enunciado nº 10. Grupo econômico. Integração. Conceito do direito empresarial. Base societária, obrigacional e pessoal</p> <p>Não configurado o grupo econômico na forma do novo art. 2º, § 2º, da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017, é possível a integração do direito, na forma do art. 8º da CLT (especialmente considerando sua nova redação), para abarcar situações não disciplinadas pela nova legislação trabalhista. O grupo econômico pode ter natureza societária, obrigacional ou pessoal, bastando apenas a atuação coordenada, conjunta ou coligada das sociedades empresárias. Assim, como tal concepção destina-se à defesa da ordem econômica e da livre concorrência, com mais razão ainda deve ser aplicada à defesa das verbas trabalhistas.</p> <p>Sucessão trabalhista</p> | <p>Enunciado nº 13. Sucessão trabalhista.</p> <p>Sucessão trabalhista. A teor do art. 1.146 do Código Civil, aplicável ao Direito do Trabalho (CLT, art. 8º), é cabível a responsabilidade solidária do sucedido e do sucessor pelos créditos trabalhistas constituídos antes do transpasse do estabelecimento, independentemente da caracterização de fraude.</p> |
|--|--|--|---|---|---|---|

| | | | | | | |
|-------------------------------------|---|-----------------------------|---|---|---|--|
| <p>Poderes do empregador</p> | <p>Enunciado nº 21. Padrões de vestimenta e de logomarcas impostas pelo empregador: limite Art. 456-A da CLT. Padrões impositivos de vestimentas e logomarcas. Limites a direitos fundamentais. A prerrogativa do empregador de definir padrão de vestimenta, bem como outras formas de identificação e propaganda, encontra limites nos direitos fundamentais dos trabalhadores. Assim, a definição de uniformes, logomarcas e outros itens de identificação deve preservar direitos individuais, tais como os relacionados a privacidade, honra e pudor pessoal, e não se inclui a aplicação do artigo 20 do Código Civil.</p> | <p>Terceirização</p> | <p>Enunciado nº 75. Terceirização: Abrangência.</p> <p>A Lei 13.467/2017, ao alterar a Lei 6.019/74, tanto no tema da contratação temporária quanto da terceirização de serviços, não serve como marco regulatório para a Administração Pública direta ou indireta, em razão do disposto no art. 37, caput, e incs. II e IX, da Constituição Federal.</p> <p>Enunciado nº 76. Terceirização: Isonomia salarial</p> <p>Os empregados das empresas terceirizadas têm direito de receber o mesmo salário dos empregados das tomadoras de serviços em mesmas atividades, bem como usufruir de iguais serviços de alimentação e atendimento ambulatorial. Viola os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana (artigos 1º, III e 5º, caput, da Constituição da República) o disposto nos §§ 1º e 2º do artigo 4º-C da Lei 6.019/74, ao indicarem como mera facilidade o cumprimento, pelo empregador, desses deveres constitucionais. Aplicação dos artigos 1º, III, 3º, I, 5º, "caput" e 7º, XXXII da Constituição da República.</p> <p>Enunciado nº 77. Terceirização: Limites de legalidade.</p> <p>A validade do contrato de prestação de serviços previsto no artigo 4º-A da Lei 6.019/1974 sujeita-se ao cumprimento dos seguintes requisitos:</p> <p>I – Efetiva transferência da execução de atividades a uma empresa prestadora de serviços, como objeto contratual; II – Execução autônoma da atividade pela empresa prestadora, nos limites do contrato de prestação de serviço; III – Capacidade econômica da empresa prestadora, compatível com a execução do contrato.</p> <p>A ausência de quaisquer requisitos configura intermediação ilícita de mão de obra (art. 9º da CLT) e acarreta o reconhecimento de vínculo de emprego entre os trabalhadores intermediados e a empresa tomadora do serviço.</p> | <p>Enunciado nº 78. Terceirização: Capacidade econômica.</p> <p>A capacidade econômica da empresa prestadora de serviços, compatível com a execução do contrato, nos termos do art. 4º-A da Lei 6.019/1974, deve ser aferida pela contratante no ato da contratação e no curso do contrato, e não se restringe à observância do capital social mínimo exigido pelo art. 4º-B, inciso III, que é requisito de funcionamento e que deve estar integralizado. Consiste, mais, na situação econômica positiva para cumprir todos os compromissos decorrentes da atividade contratada, pressupondo: (a) pactuação de preço do serviço compatível com os custos operacionais (comerciais, trabalhistas, previdenciários, tributários etc.); e (b) inexistência de passivo comercial, trabalhista, previdenciário e/ou fiscal, decorrente de outros(s) contra(s), que constitua risco ao adimplemento contratual.</p> | <p>Enunciado nº 79. Terceirização: Perda da capacidade econômica superveniente.</p> <p>A perda da capacidade econômica da empresa prestadora invalida o contrato de prestação de serviços e caracteriza vínculo de emprego entre os trabalhadores intermediados e a empresa contratante, caso a contratante não adote posturas para preservar o adimplemento contratual.</p> | <p>Enunciado nº 80. Terceirização: Atividade-fim</p> <p>O caput e parágrafo 1º do artigo 4º-A da Lei 6.019/1974 (que autorizam a transferência de quaisquer atividades incompatíveis com o ordenamento jurídico brasileiro (art. 7º, I, CR e arts. 3º e 9º, CLT), pois implicam violação do princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (arts. 1º, IV, 5º, 2º, 6º, 170 e 193, todos da CR e Constituição da OIT). Presentes os requisitos do art. 3º da CLT, forma-se vínculo de emprego direto com a empresa tomadora de serviços.</p> |
|-------------------------------------|---|-----------------------------|---|---|---|--|

| | | | | | |
|---|--|--|--|---|--|
| <p>Enunciado nº 81. Terceirização: Representação sindical dos terceirizados.</p> <p>Presume-se como sendo da mesma categoria, e representados pelo mesmo sindicato profissional, todos os trabalhadores terceirizados e aqueles diretamente contratados pela tomadora que se extraí do interesse integrado e da atuação conjunta da empresa à sua atividade principal. Inteligência que se extraí do interesse integrado e da atuação conjunta da empresa contratada e contratante, previstos no 3º do artigo 2º da CLT, combinado com o conceito de categoria profissional decorrente do trabalho em comum em atividades econômicas similares ou conexas do artigo 511, § 2º, da CLT, e com a atividade preponderante conceituada no 2º do artigo 581 da CLT.</p> | <p>Enunciado nº 82. Terceirização: Meio ambiente do trabalho.</p> <p>A responsabilidade solidária do contratante quanto à elaboração e implementação do programa de prevenção de riscos ambientais, de acordo com o disposto na Norma Regulamentadora 9 (NR-9), independe da qualidade do vínculo de trabalho dos obreiros, decorrendo da simples presença de trabalhadores no local, visto que o meio ambiente e as questões de saúde e segurança no trabalho englobam todos os trabalhadores cujas atividades laborais sejam prestadas em favor do mesmo tomador, de forma isonômica, sem qualquer distinção, independentemente do vínculo laboral.</p> | <p>Enunciado nº 93. Contrato de prestação de serviços. Requisitos de validade. Efeita transferência da execução da atividade</p> <p>Contrato de prestação de serviço. Requisito de validade: efetiva transferência da execução da atividade. A transferência da execução da atividade por meio de contrato de prestação de serviço, na forma do art. 4º-A da Lei 6.019/1974, com redação conferida pela Lei 13.467/2017, pressupõe autonomia formal, administrativa, organizacional, finalística e operacional da empresa contratada, à qual cabe exercer com exclusividade o controle do processo de produção da atividade, sem interferência da contratante, mera credora do serviço como resultado útil, pronto e acabado. Configura fraude ao regime de emprego o uso de contrato de prestação de serviço para transferência de vínculos formais de emprego à empresa contratada, sem efetiva transferência da execução da atividade.</p> | <p>Enunciado nº 94. Contrato de prestação de serviço. Requisito de validade: Autonomia na execução da atividade.</p> <p>Contrato de prestação de serviço. Requisito de validade: autonomia na execução da atividade. No contrato de prestação de serviço, de que trata o art. 4º-A, caput, da Lei 6.019/1974, com redação dada pela Lei 13.467/2017, a execução da atividade por empresa prestadora de serviço pressupõe: (a) que a empresa presta serviço a contratar e remunerar os empregados necessários à execução da atividade, exercendo com exclusividade a direção de seu trabalho (art. 4º-A, § 1º); e (b) que a empresa contratante se abstenha de utilizar a mão de obra contratada pela prestadora de serviço para finalidade distinta da prevista no contrato (art. 5º-A, § 1º). A prestação de serviço caracteriza a prestação de serviço, ensajando reconhecimento de vínculo de emprego com o tomador dos serviços (art. 9º da CLT).</p> | <p>Enunciado nº 95. Empresa individual. Prestação de serviços à tomadora pelo titular. Vínculo empregatício.</p> <p>A prestação de serviços de empresa individual contratada deve ser realizada por seus empregados. Quando seu titular realiza pessoalmente as atividades para a empresa tomadora, forma-se o vínculo empregatício entre titular e tomadora.</p> <p>Enunciado nº 96. Terceirização. Inadimplemento de verbas trabalhistas. Reconhecimento direto do vínculo com a contratante</p> <p>O inadimplemento das verbas trabalhistas por parte da empresa prestadora de serviços revela sua incapacidade econômica para a execução dos serviços (art. 4º-A da Lei 6.019/74) e autoriza o consequente reconhecimento do vínculo diretamente com a contratante.</p> | <p>Enunciado nº 97. Terceirização. Capacidade econômica da prestadora de serviços. Requisito de validade do negócio jurídico</p> <p>O inadimplemento das obrigações trabalhistas pela empresa prestadora de serviços atrela a empresa tomadora de serviços o ônus da prova da capacidade econômica da primeira. Inteligência do artigo 818, § 1º, da CLT.</p> |
|---|--|--|--|---|--|

12. INFORMATIVOS DO TST (CITADOS DURANTE O CAPÍTULO III)

| |
|--|
| CTPS |
| Ilícita administrativa. Descumprimento do art. 41 da CLT. Falta de registro de empregados. Terceirização ilícita. Empresas tomadoras integrantes da administração pública direta, indireta, inviável de registro de empregados. Inviável a lavratura de auto de infração pelo descumprimento do disposto no art. 41 da CLT por parte de sociedade de economia mista, tomadora dos serviços, que não mantém o registro dos empregados contratados por intermédio de empresa interposta, ainda que reconhecida a ilicitude da terceirização. Na hipótese, não se pode exigir o cumprimento do art. 41 da CLT, pois o art. 37, II, da CF proíbe, expressamente, o reconhecimento de vínculo de emprego com estes da administração pública direta e indireta sem a prévia aprovação em concurso público. Assim sendo, conclui-se que a multa administrativa aplicada pelo auditor-fiscal do trabalho com base na não observância do art. 41 da CLT pressupõe a possibilidade de livre contratação de empregados pela empresa autuada, o que não ocorre no caso concreto em razão da natureza jurídica ostentada pela reclamada, sociedade de economia mista. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pela tomadora dos serviços, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhes provimento para julgar procedente o pedido constante da ação anulatória e, por conseguinte, declarar nulo o auto de infração lavrado em face da ora embargante, bem como as multas administrativas decorrentes. Vencidos os Ministros Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Lelio Bentes Corrêa, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta e Hugo Carlos Schenemann. TST-E-ED-RR-113600-56.2008.5.18.0013, SBDI-I, rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos 11.12.2014 (informativo nº 97) |
| Dano moral. Configuração de registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social. Inclusão da informação de que se trata de cumprimento de decisão judicial. Configura lesão moral a referência, na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado, de que algum registro ali constante decorreu de determinação judicial, constituindo anotação desnecessária e desabonadora, nos termos do art. 29, § 4º, da CLT. Tal registro dificulta a obtenção de novo emprego e acarreta ofensa a direito da personalidade do trabalhador. Sob esse fundamento, a SBDI-I, à unanimidade, não conheceu do recurso de embargos da reclamada, com ressalva de entendimento dos Ministros Antonio José de Barros Levenhagen, João Oreste Dalazen, Ives Gandra Martins Filho, Renato de Lacerda Paiva e Guilherme Augusto Caputo Bastos. TST-EEDRR-148100-34.2009.5.03.0110, SBDI-I, rel. Min. Hugo Carlos Schenemann, 18.6.2015. (informativo nº 111) |
| Caixa Econômica Federal. Multa administrativa. Descumprimento do art. 41 da CLT. Ausência de registro de empregados. Terceirização ilícita. Validade do auto de infração. É válido o auto de infração e a multa administrativa aplicada por auditor fiscal do trabalho à Caixa Econômica Federal (CEF) que, não obstante tenha firmado contrato com empresa para a prestação de serviços, manteve vinte e nove empregados terceirizados executando atividades tipicamente bancárias sem o devido registro em livro, ficha ou sistema eletrônico. O art. 41 da CLT visa impedir a existência de empregados sem registro nos quadros da empresa, independentemente da forma de admissão. Assim, ainda que no caso concreto seja impossível a declaração do vínculo de emprego com a CEF, ante o disposto no art. 37, II, da CF, a multa é devida, pois a manutenção de trabalhador terceirizado na atividade fim sem o mencionado registro revela intuito fraudatório de norma de proteção ao trabalho. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos da CEF, por divergência jurisprudencial, e no mérito, por maioria, negou-lhe provimento. Vencidos os Ministros Renato de Lacerda Paiva, Ives Gandra da Silva Martins Filho, Brito Pereira, Alcyrio Corrêa da Veiga, Guilherme Augusto Caputo Bastos e Mátteo Eurico Vitral Amdaro. TST-E-RR-28500-48.2006.5.14.0003, SBDI-I, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, 28.4.2016 (*Em sentido contrário, ver Informativo TST nº 97) (informativo nº 134) |
| Anotação do vínculo de emprego na CTPS. Ausência. Inexistência de prejuízo. Dano moral não caracterizado. Conforme preceitua o art. 29 da CLT, a anotação do vínculo de emprego na CTPS tem caráter cogente. Todavia, a ausência de registro, por si só, não gera automaticamente dano moral ao empregado, momento quando não há prova de prejuízo. No caso concreto, não houve prova efetiva de dano algum que pudesse abalar a intimidade, a vida privada, a honra ou a imagem do autor. Ademais, ressaltou-se que a inexistência de anotação de vínculo empregatício na CTPS configura mera irregularidade administrativa que pode ser sanada por determinação judicial ou pela própria secretaria da vara do trabalho (art. 39, § 1º, da CLT). Assim, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhe provimento. TST-E-ED-RR-3323-58.2010.5.02.0203, SBDI-I, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, 2.6.2016 (informativo nº 138) |

| | |
|---|---|
| <p>Retenção indevida da CTPS. Comprovação do dano. Desnecessidade. Dano moral in re ipsa. Art. 53 c/c art. 13, ambos da CLT.</p> <p>A retenção ilícita da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, configurada quando o trabalhador não tem devolvida sua carteira de trabalho após quarenta e oito horas (art. 53 da CLT), acarreta dano moral in re ipsa, vale dizer, decorrente do próprio ato de retenção, motivo por que não se exige do empregado a comprovação do sofrimento, constrangimento ou prejuízo sofridos. Assim, presume-se o dano moral por ficar impedido o trabalhador, em novas oportunidades oferecidas pelo mercado, de apresentar sua carteira de trabalho, cuja dicção do art. 13 da CLT dispõe se tratar de documento obrigatório para o exercício de qualquer emprego ou para a verificação da situação de benefícios previdenciários. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por maioria, venceu o Ministério Público Amaral, relator, conheceu dos embargos de reclamação, por divergência jurisprudencial, por dano moral decorrente da retenção da CTPS por prazo superior ao legal. TST-E-RR-189-15.2012.5.05.0641, SBDI-I, rel. Min. Márcio Eúrcio Vital Amaral, 28.9.2017 (Informativo nº 166)</p> | <p>AÇÕES AFIRMATIVAS</p> <p>Ação civil pública. Art. 93 da Lei nº 8.213/91. Vagas destinadas a trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência. Não preenchimento. Ausência de culpa da empresa. Dano moral coletivo. Não configuração.</p> <p>O descumprimento da obrigação legal de admitir empregados reabilitados ou portadores de deficiência, conforme consta estipulada no art. 93 da Lei nº 8.213/91, somente enseja o pagamento de multa e de indenização por danos morais coletivos se houver culpa da empresa. Ressalte-se, todavia, que o fato de a empresa haver empreendido esforços a fim de preencher o percentual de vagas estabelecido pela lei, não obstante leve a impropriedade do pedido de condenação ao pagamento de multa e de indenização, não a exonera da obrigação de promover a admissão de pessoas portadoras de deficiência ou de reabilitados. Sob esse fundamento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento parcial para absolver a empresa da condenação ao pagamento de multa e de indenização por dano moral coletivo. Vencidos parcialmente os Ministros Carlos Scheuermann, TST-E-ED-RR-658200-89.2009.5.09.0670, de Carvalho, José Roberto Fimenta e Hugo Carlos Scheuermann, TST-E-ED-RR-658200-89.2009.5.09.0670, SBDI-I, rel. Min. Brito Pereira, 12.5.2016 (Informativo nº 136)</p> |
| <p>EMPREGADO RURAL</p> <p>Empregado rural. Atividade de corte de cana-de-açúcar. Pausa para descanso. Obrigatoriedade. Norma regulamentar nº 31 do Ministério do Trabalho e Emprego. Aplicação analógica do art. 72 da CLT. Possibilidade.</p> <p>Aos empregados rurais que trabalham no corte de cana-de-açúcar aplica-se, por analogia, o disposto no art. 72 da CLT, que garante um intervalo de dez minutos a cada período de noventa minutos de trabalho consecutivo nos serviços permanentes de mecanografia. Isso porque a Norma Regulamentar nº 31 do Ministério do Trabalho e Emprego, apesar de estabelecer a obrigatoriedade de concessão de pausas para descanso aos trabalhadores rurais que realizem atividades em pé no seu submetram-se a sobrecarga muscular, não especifica as condições o tempo de duração dos períodos de repouso. Com base nesse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos do reclamante, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhe provimento para acrescer à condenação o pagamento de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho como extras, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, com os reflexos postulados nas prestações contratuais vinculadas ao salário. TST-E-RR-912-26.2010.5.15.0156, SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 5.12.2013 (Informativo nº 69)</p> | <p>ANTECEDENTES CRIMINAIS</p> <p>Dano moral. Não configuração. Apresentação de certidão de antecedentes criminais. Condição para admissão no emprego.</p> <p>Não configura danos morais a simples exigência de apresentação de certidão de antecedentes criminais como condição para admissão no emprego, a não ser que, em determinado caso concreto, a não contratação do trabalhador decorra de certidão positiva de um antecedente criminal que não tenha relação alguma com a função a ser exercida, caracterizando, portanto, um ato de discriminação. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pela reclamada, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhe provimento para julgar improcedente a reclamação. Ressaltaram a fundamentação os Ministros Hugo Carlos Scheuermann e Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, os quais entendiam que só se</p> |

| | | | |
|--|---|---|---|
| <p>configuraria dano moral se a atividade a ser exercida pelo empregado não justificasse a exigência da certidão, o que não é o caso dos autos, uma vez que o reclamante, operadora de telemarketing, tinha amplo acesso ao cadastro sigiloso das pessoas, mostrando-se razoável a apreensão dos antecedentes criminais. Vencidos os Ministros Augusto César Leite de Carvalho, relator, José Roberto Freire Pimenta e Alexandre Aguiar Beltrão, TST-E-RR-119000-34.2013.5.13.0007, SBDII, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, red. p/ acórdão Min. Renato de Lacerda Paiva, 23.10.2014 (informativo nº 93)</p> | <p>Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. "Tema nº 0001 – Dano moral. Exigência de Certidão Negativa de Antecedentes Criminais"</p> <p>A SBDI-I, por maioria, definiu as seguintes teses jurídicas para o Tema Repetitivo nº 0001 – DANO MORAL. EXIGÊNCIA DE CERTIDÃO NEGATIVA DE ANTECEDENTES CRIMINAIS: I. Não é legítima e caracteriza lesão moral a exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego quando traduzir tratamento discriminatório ou não se justificar em razão de previsão de lei, da natureza do ofício ou do grau especial de fidelidade exigido; II. A exigência de Certidão de Antecedentes Criminais de candidato a emprego é legítima e não caracteriza lesão moral quando amparada em expressão prevista legal ou justificada-se em razão da natureza do ofício ou do grau especial de fidelidade exigido, a exemplo de empregados domésticos, cuidadores de menores, idosos ou deficientes (em creches, asilos ou instituições afins), motoristas rodoviários de carga, empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurcortantes, bancários e afins, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas; III. A exigência de Antecedentes Criminais, quando ausente uma das justificativas de que trata o item II, supra, caracteriza dano moral in re ipsa, passível de indenização, independentemente de o candidato ao emprego ter ou não sido admitido. Vencidos, parcialmente, no item I, os Ministros João Oreste Dalazen, Emmanoel Pereira e Guilherme Augusto Caputo Bastos; e, no item II, os Ministros Augusto César Leite de Carvalho, relator, Aloysio Corrêa da Veiga, Waldir Oliveira da Costa e Cláudio Mascarenhas Brandão. Quanto ao item III, restaram vencidos, parcialmente, os Ministros João Oreste Dalazen, Emmanoel Pereira e Guilherme Augusto Bastos e, totalmente, os Ministros Aloysio Corrêa da Veiga, Renato de Lacerda Paiva e Ives Gandra Martins Filho. TST-IRR-243000-58.2013.5.13.0023, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, red. p/ acórdão Min. João Oreste Dalazen, 20.4.2017 (informativo nº 157)</p> | <p>PROTEÇÃO DO TRABALHO DO ADOLESCENTE</p> <p>Acordo em dissídio coletivo. Cláusula que proíbe o trabalho noturno, perigoso e insalubre aos menores de 14 anos. Norma que sugere a autorização de trabalho em desconformidade com o art. 7º, XXXIII, da CF, impossibilidade de homologação pelo poder Judiciário.</p> <p>Não é passível de homologação pelo Poder Judiciário, a cláusula de acordo em dissídio coletivo que, de forma transversa, sugere a possibilidade do trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos maiores de quatorze anos, tendo em vista o disposto no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição da República, que expressamente proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito anos, e no art. 3º da Convenção nº 138 da OIT, ratificada pelo Brasil em 28.6.2001, o qual estabelece idade mínima de dezoito anos para a realização de atividade que possa prejudicar a saúde, a segurança e a moral do jovem. Com esse entendimento, a SDC, por unanimidade, deu provimento ao recurso ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho da 4ª Região para excluir a Cláusula 38 – Trabalho Noturno e Insalubre, que dispunha ser proibido o trabalho noturno, perigoso ou insalubre apenas aos menores de quatorze anos. TST-RO-386700-55.2009.5.04.0000, SDC, rel. Min. Kátia Arruda, 13.5.2013. (informativo nº 46)</p> | <p>Aprendiz. Cota mínima para contratação. Base de cálculo. Inclusão de motoristas e cobradores de ônibus.</p> <p>Art. 10, § 2º, do Decreto nº 5.598/2005.</p> <p>As funções de motorista e cobrador de ônibus devem integrar a base de cálculo para a definição da cota mínima de aprendizes a serem contratados (art. 429 da CLT), pois o art. 10, § 2º, do Decreto nº 5.598/2005 determina a inclusão de todas as funções que demandem formação profissional, ainda que proibidas para menores de 18 anos. Nos termos do art. 10, § 1º, do aludido Decreto, somente são excluídos os cargos que exigem habilitação técnica de nível superior e cargos de direção. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento. Vencidos os Ministros Cláudio Mascarenhas Brandão e Waldir Oliveira da Costa. TST-E-ED-RR-2220-02.2013.5.03.0003, SBDII, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 1º.9.2016 (informativo nº 143)</p> |
|--|---|---|---|

PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

Ação rescisória. Gestante. Estabilidade provisória. Concessão. Gravidez no curso do aviso prévio. Art. 10, II,

"b", do ADCT. Não violação.

Não viola o disposto no art. 10, II, "b", do ADCT a decisão que confere estabelecimento provisório a gestante cuja gravidez tenha ocorrido no curso do aviso prévio, pois o dispositivo constitucional mencionado veda a dispensa da empregada gestante desde e a confirmação da gestação até cinco meses após o parto, quando critério objetivo ligado ao fato da gravidez e não ao momento da sua comprovação. Assim sendo, levando em conta que o aviso prévio, pela sua própria natureza, integra o contrato de trabalho, pode-se concluir que a decisão rescindenda pelo(a) juiz(a) não viola o princípio da continuidade da norma de garantia fundamente social, não incorrendo em qualquer violação. Com esse entendimento, a SBDH-II, por unanimidade, com o voto do relator, julgou improcedente a ação rescisória. TST-AR-4303-18.2012,5.00.0000, SBDH-II, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, 12.8.2014 (Informativo nº 86)

TRABALHADOR AVULSO

DC, Greve, Trabalhadores portuários avisos, "Lockout", Não configuração.

As normas que regem o chamado "lockout" (arts. 7, 22 da CLT e 17 da Lei nº 7.789/83) possuem natureza proibitiva e punitiva, não admitindo interpretação extensiva por analogia. Assim, tendo em conta que as referidas disposições não se destinam ao inquadramento do empregador - a quem é vedado fechar de forma arbitrária o estabelecimento ou praticar ato injurioso visando à paralisação total ou parcial das atividades, obstando o ingresso dos operadores em suas áreas de produtividade - como a finalidade de garantir que os operadores possam exercer plenamente suas atividades produtivas, não se pode aplicar a relação ao trabalhador portuário avisado e os operadores portuários, porque inexistente a figura de empregados. Ainda que se assum não os ass, a interpretação extensiva do disposto nos arts. 7, 22 da CLT e 17 da Lei nº 7.789/83 exigiria, na hipótese, que o ato praticado pelos operadores portuários, qual seja o de deixar de requisitar, a partir de 13.11.2012, embarcamentos de Turma de Capatazia, interpretados como computatárbitraría e temporária a gerar pressão sobre os trabalhadores avisados com a finalidade de frustrar negociação coletiva em curso. Todavia, interesse dos autos que, até a data em que se praticou o ato que se busca equiparar ao lockout, não havia negociação em curso ou conflito entre as partes. Ademais, a intenção dos operadores portuários foi a de não se submeter definitivamente os trabalhadores avisados por aqueles com vínculo empregatício (arts. 91 e 26 da Lei nº 8.630/93), não restando preenchido o requisito da temporalidade. E ainda que a referida substituição decorresse da reatuação pelo enovado ajustamento de ações de cumprimento objetivando o pagamento de passivos trabalhistas, conforme alegado pelo sindicato suscitante, não se vislumbra o intuito de frustrar negociação ou reatocar a categoria. Com esse entendimento, a SDC, por unanimidade de votos, negou provimento ao recurso ordinário, no tópico. TST-RO-2006900-13.2005.5.02.0000, SDC, rel. Min. Fernando Eizo Ono, 13.11.2012. (Informativo nº 30)

Configuração. Dever de zelar pelo meio ambiente de trabalho seguro.

A SBDI-1 entendeu haver responsabilidade civil subjetiva da operadora portuária pelo acidente de trabalho que causou amputação parcial da falange distal do dedo indicador direito do trabalhador avisado durante a estiva-
gem para embalar e desembalar sacos de cimento, uma vez que, no caso, a reclamada omitiu-se em observar o dever de zelar pelo
meio ambiente de trabalho seguro a que se refere o art. 157, da CLT. Com esse entendimento, a Subseção, por
unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhes provimento.
Vencidos os Ministros Brito Pereira, relator, João Orestes Dalazen, Renato de Lacerda Paiva e Dora Maria da Costa,
que davam provimento aos embargos para, afastando a responsabilidade objetiva assestada pela decisão
turmaria, determinar o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem, a fim de que prossiga no exame do
pedido, sob o enfoque da eventual caracterização de responsabilidade subjetiva da reclamada. Ressalvaram
a fundamentação os Ministros Augusto César Leite de Carvalho, Alexandre Aguiar Belmonte e Delaíde Miranda
Araújo, que negavam provimento ao recurso por entender configurada a responsabilidade civil objetiva, e os
Ministros José Roberto Figueiredo Pereira e Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, que, na hipótese, vislumbravam a
presença tanto da responsabilidade subjetiva, quanto da objetiva. TST-E-RR-99300-50, de 17.001.1, SBDI-1, rel.
Min. Brito Pereira, red. p/ acórdão Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 9.5.2013. (Informativo nº 46)

Vale-transporte. Trabalhador portuário avulso. Comparecimento para concorrer à escala. Direito ao pagamento, independente do efetivo trabalho. Aplicação do art. 7º, XXXIV, da CF.

Tendo em conta que, nos termos do art. 6º da Lei nº 9.719/98, o trabalhador avisado deverá comparecer ao local da prestação dos serviços para poder concorrer à escala de trabalho, o pagamento do vale-transporte não pode ser restringir aos dias em que ocorre o efetivo engajamento. Intelligência do art. 7º, XXXIV, da CF, que prevê a

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--------------------------|-------------------------------|--|
| <p>igualdade de direitos entre os trabalhadores com vínculo de emprego e os avisos. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos da reclamada, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhes provimento, mantendo a decisão turnista que condenou os reclamados ao pagamento de indenização substitutiva pelo não fornecimento dos valetas-transportes correspondentes aos dias em que o reclamante compareceu para concorrer à escala de trabalho, observado o desconto de que trata o parágrafo único do art. 4º da Lei nº 7.418/85. TST-E-ED-RR-14800-02.2008.5.02.0251, SBDI-I, rel. Min. Dora Maria da Costa, 3.10.2013. (informativo nº 61)</p> | <p>Trabalhador portuário. Adicional noturno. Integração na base de cálculo das horas extras. Aplicação da Orientação Jurisprudencial nº 97 da SBDI-I.</p> | <p><i>É inválida o maior desgaste a que submete o trabalhador durante o período noturno, razão pela qual a Constituição Federal consagrou, como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, remuneração do trabalho noturno superior a do diurno (art. 7º, IX, da CF). Tal preceito não exclui o trabalhador portuário, razão pela qual o adicional noturno deve integrar a base de cálculo das horas extraordinárias prestadas por ele. Prevalência do disposto na Orientação Jurisprudencial nº 97 da SBDI-I e não incidência do item II da Orientação Jurisprudencial nº 60 da SBDI-I. Sob esse fundamento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento. Vencidos os Ministros Renato de Lacerda Paiva, Ives Gandra Martins Filho, Brito Pereira e Aloysio Corrêa da Veiga. TST-E-RR – 1260-79.2011.5.08.0002, SBDI-I, rel. Min Hugo Carlos Schuenemann, 31.3.2016 (informativo nº 131)</i></p> | <p>Trabalhador portuário avisos. Prescrição bienal e quinquenal. Cancelamento da Orientação Jurisprudencial nº 384 da SBDI-I, Lei nº 12.815/2013.</p> <p>Para o trabalhador portuário avisos, o prazo prescricional bienal conta-se a partir do cancelamento do registro ou do cadastro junto ao Órgão Gestor de Mão de Obra – OGMO, não mais se aplicando o entendimento contido na cancelada Orientação Jurisprudencial nº 384 da SBDI-I, no sentido de que a prescrição bienal conta-se da data do término de cada prestação de serviço (engajamento). Na vigência do credenciamento permanece a incidência da prescrição quinquenal, pois os trabalhadores portuários avisos cadastrados estão ligados ao OGMO de forma direta, sucessiva e contínua, cabendo a ele atuar como intermediário entre os trabalhadores e os tomadores de serviços. Corrobora esse entendimento o art. 37, § 4º, da Lei nº 12.815, de 2013, segundo o qual “as ações relativas aos créditos decorrentes da relação de trabalho aviso prescrevem em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após o cancelamento do registro ou do cadastro no órgão gestor de mão de obra”. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por maioria, não conheceu dos embargos interpostos pelas reclamadas, mantendo a decisão turnista que declara que a prescrição incidente ao caso é a quinquenal. Vencidos os Ministros Ives Gandra da Silva Martins Filho, João Oreste Dalazen, Renato de Lacerda Paiva, Guilherme Augusto Caputo Bastos e Waldir Oliveira da Costa, TST-EED-RR-183000-24.2007.5.05.0121, SBDI-I, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 4.8.2016 (informativo nº 141)</p> | <p>EMPREGADOR</p> | <p>Grupo econômico</p> | <p>Existência de sócios comuns. Grupo Econômico. Não caracterização. Ausência de subordinação.</p> <p>O simples fato de duas empresas terem sócios em comum não autoriza o reconhecimento do grupo econômico, pois estes, nos termos do art. 2º, § 2º, da CLT, pressupõe subordinação à mesma direção, controle ou administração, ou seja, exige uma relação de dependência econômica em que o controlador central é exercido por uma das mesmas sócios, uma delas é voltada para o mercado imobiliário, enquanto que a outra atua no ramo de segurança e transporte de valores, bem como importação e exportação de equipamentos eletrônicos, não guardando, portanto, qualquer relação entre os respectivos objetos comerciais a indicar laços de direção entre elas. Com esse entendimento, a SBDI-I, em sua composição plena, por maioria, conheceu dos embargos interpostos pela reclamante, por divergência jurisprudencial, vencidos os Ministros Horácio Raymundo de Senna Pires, relator, Antonio José de Barros Levenhagen, Brito Pereira e Aloysio Corrêa da Veiga, que não conheçam do apelo.</p> <p>No mérito, também por maioria, a Subseção negou provimento ao recurso, vencidos os Ministros Leito Bentes Corrêa, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta e Hugo Carlos Schuenemann, que davam provimento aos embargos para restabelecer a decisão proferida pelo TST que, adotando a teoria horizontal ou da coordenação, entendeu configurado o grupo econômico porque existente nexo relacional entre as empresas envolvidas, pois além de terem sócios em comum, restou demonstrado que houve aporte financeiro dos sócios de uma empresa na outra. TST-E-ED-RR-214940-39.2006.5.02.0472, SBDI-I, rel. Min. Horácio Raymundo de Senna Pires 22.5.2014 (informativo nº 83)</p> |
|--|--|--|---|--------------------------|-------------------------------|--|

| | | | |
|---|---|---|--|
| <p>Grupo econômico. Não configuração. Mera ocupação do mesmo espaço físico. Prestação concomitante de serviço a mais de uma empresa.</p> <p>Não é suficiente a configuração de grupo econômico a mera ocupação do mesmo espaço físico ou que os empregados prestem serviço a mais de uma empresa de forma concomitante. O art. 2º, § 2º, da CLT exige a subordinação à mesma direção, controle ou administração, embora cada uma das empresas possua personalidade jurídica própria. Sob esse fundamento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, no tópico, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento, mantendo a decisão turmalina que excluiu a responsabilidade solidária imposta a uma das reclamadas por entender necessária a relação hierárquica entre as empresas, bem como o efetivo controle de uma sobre as outras para a configuração de grupo econômico. Vencidos os Ministros Augusto César Leite de Carvalho e José Roberto Freire Pimenta. TST-E-ED-RR-996 – 63.2010.5.02.0261, SBDI-I, rel. Min. Brito Pereira, 12.5.2016 (Informativo nº 136)</p> | <p>Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. "Tema nº 0007 – TAP Manutenção e Engenharia Brasil S.A. Illegitimidade passiva. Grupo econômico. Responsabilidade solidária. Empresa que não mais integra o grupo econômico".</p> <p>O Tribunal Pleno, por maioria, definiu a seguinte tese jurídica para o Tema Repetitivo nº 0007 – TAP MANUTENÇÃO E ENGENHARIA BRASIL S.A. ILEGITIMIDADE PASSIVA. GRUPO ECONÔMICO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. EM-PRESA QUE NÃO MAIS INTEGRA O GRUPO ECONÔMICO: nos termos dos artigos 6º, parágrafo único, e 141, II, da Lei nº 11.101/2005, a TAP Manutenção e Engenharia Brasil S.A. não poderá ser responsabilizada por obrigações de natureza trabalhista da Varig S.A. pelo fato de haver adquirido a Vem S.A., empresa que compunha grupo econômico com a segunda. Vencidos os Ministros Márcio Eurió Vital Amaral, relator, Augusto César Leite de Carvalho e Alcyon Corrêa da Veiga, os quais entendiam inaplicável o preceito insculpido no art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 11.101/2005 aos casos envolvendo a venda de ativos da Vem S.A. e os Ministros Kátia Magalhães Arruda, Mauroício Godinho Delgado, José Roberto Freire Pimenta e Delaíde Miranda Arantes, que entendiam inaplicáveis o art. 6º da Lei nº 11.101/2005 e a Orientação Jurisprudencial nº 411 da SBDI-I. TST-IRR-69700-28.2008.5.04.0008, Tribunal Pleno, rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, 22.5.2017 (Informativo nº 159)</p> | <p>PODERES DO EMPREGADOR</p> <p>A revista visual em bolsas, sacolas ou mochilas, realizada de modo impessoal e indiscriminado, sem contato físico ou exposição do trabalhador a situação constrangedora, decorre do poder diretivo e fiscalizador do empregador e não gera, por si só, violação à intimidade e à dignidade e à honra, a ponto de ensejar o pagamento de indenização a título de dano moral ao empregado. Com base nessa premissa, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhe provimento. Vencidos os Ministros Delaíde Miranda Arantes e Augusto César Leite de Carvalho. TST-E-RR-306140-53.2003.5.09.0015, SBDI-I, rel. Min. Brito Pereira, 22.3.2012. (Informativo nº 3)</p> | <p>Revista impessoal e indiscriminada de bolsas dos empregados. Dano moral. Não configuração. Indenização indevida.</p> <p>A inspeção de bolsas, sacolas e outros pertences de empregados, desde que realizada de maneira generalizada e sem a adoção de qualquer procedimento que denote abuso do direito do empregador de zelar pelo próprio patrimônio, é lícita, pois não importa em ofensa à intimidade, a honra ou a imagem dos trabalhadores. Na espécie, não obstante a revista em bolsa da reclamante, muitas vezes, fosse realizada por seguranças do sexo masculino, restou consignada a inexistência de contato físico, e que a inspeção era impessoal, englobando todos os empregados, não se podendo presumir, portanto, dano ou abalo moral apto a ensejar o pagamento de indenização. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento. Vencidos os Ministros José Roberto Freire Pimenta, que não admitia revista masculina em bolsa feminina, e Augusto César Leite de Carvalho e Delaíde Miranda Arantes, que não admitiam qualquer revista. (Informativo nº 17)</p> |
|---|---|---|--|

Revista em pertences de empregados. Esvaziamento de bolsas e sacolas. Impessoalidade. Ausência de contato físico. Empresa do ramo de comercialização de medicamentos (drogaria). Interesse público envolvido. Potencialidade de grave risco decorrente de desvio dos produtos comercializados. Poder de fiscalização do empregador. Dano moral. Não caracterizado.

A imposição patronal de esvaziamento do conteúdo de bolsas, sacolas e demais pertences de empregados, por si só, não acarreta dano moral, desde que efetuada de maneira impessoal e respeitosa e derive de imposição da natureza da atividade empresarial. No caso, empresa do ramo de comercialização de medicamentos (drogaria), impunha a seus empregados, indistintamente, no início e ao final do expediente, a abertura e o esvaziamento de bolsas e sacolas, sem qualquer contato físico por parte de outros trabalhadores.

Conclui-se que o interesse público justifica o rigor no controle, em prol da segurança da coletividade, ante a potencialidade de grave risco decorrente de eventual desvio dos produtos comercializados. Assim, a conduta patronal é legítima e inerente ao poder-dever de fiscalização do empregador, logo não rende ensejo ao pagamento de indenização por dano moral. Sob esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhes provimento. Ressalva de entendimento do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. TST-E-RR-2111-32.2012.5.12.0048, SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 25.6.2015. (Informativo nº 112)

Dano moral. Indenização. Revista pessoal de controle. Apalpanamento de partes do corpo do empregado. Toques na cintura.

O controle exercido pelo empregador com o intuito de fiscalizar o seu patrimônio deve observar os limites do ordenamento jurídico, dentre os quais figura como essencial a estabilidade nas relações laborais e o respeito à intimidade e à dignidade do trabalhador. Caracteriza revista pessoal de controle e, portanto, ofende o direito à intimidade e à dignidade do empregado, a conduta do empregador que, excedendo os limites do poder diretivo e fiscalizador, impõe a realização de revista íntima consistente no apalpanamento de partes do corpo do empregado – “toques na cintura”. Devida, portanto, a indenização por dano moral, ainda que o contato físico se dê sem “excesso ou exagero” – o que não afastaria o reconhecimento da lesão ao patrimônio moral do empregado. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes provimento para restabelecer o acórdão regional quanto à declaração de procedência do pedido de indenização por dano moral, inclusive no tocante ao valor fixado (R\$ 3.000,00 – três mil reais), vencidos os Ministros Márcio Eurico Vítal Amaro e Guilherme Augusto Caputo Bastos. TST-E-RR-22800-62.2013.5.13.0007, SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 29.10.2015. (Informativo nº 121)

Abuso do poder de direção

Dano moral. Princípio da dignidade humana. Limitação ao uso do banheiro. Empregada que labora na “linha de produção” de emprego de processamento de carnes e derivados. Interrupção de atividade laboral.

NR-36 da Portaria MTE nº 555/2013.

A limitação ao uso do banheiro por determinação do empregador, ainda que a atividade laboral se dê nas denominadas “linhas de produção”, acarreta constrangimento e exposição a risco de lesão à saúde do empregado, ao comprometer-lhe o atendimento de necessidades fisiológicas impostergáveis. A simples sujeição do empregado a obtenção de autorização expressa da chefia, para uso do banheiro, em certas circunstâncias, em si mesma já constitui intolerável constrangimento e menoscabo à dignidade humana. Tal conduta do empregador viola o princípio da dignidade humana e assegura o direito à indenização por dano moral, com fundamento no artigo 5º, X, da Constituição Federal e no artigo 186 do código Civil. No caso, entendeu-se, em sintonia com a NR-36 da Portaria MTE nº 555/2013, que a interrupção do labor da empregada em “linha de produção” de empresa de processamento de carnes e derivados, não autoriza a restrição do acesso ao toilet a apenas duas vezes ao longo da jornada de labor, dependendo as demais do controle e autorização expressa da chefia. Sob esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, vencido o Ministro Renato de Lacerda Paiva, deu-lhes provimento para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, que ora se fixa em R\$ 30.000,00. TST-E-RR-3524 – 55.2011.5.12.0003, SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 8.10.2015. (Informativo nº 120)

| | | | | |
|--|---|--|--|---|
| <p>Uso de uniforme</p> <p>Dano moral. Configuração. Uso indevido da imagem. Uniforme com propagandas comerciais. Ausência de autorização. A veiculação de propagandas comerciais de formecedores da empresa nos uniformes, sem que haja concordância do empregado, configura utilização indevida da imagem do trabalhador a ensejar o direito à indenização por dano moral, nos termos dos arts. 20 do CC e 5º, X, da CF, sendo desnecessária a demonstração concreta de prejuízo. Com esse entendimento, a SBDI-I, em sua composição plena, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maior, negou-lhe provimento. Vencidos os Ministros Aloysio Corrêa da Veiga, relator, Brito Pereira e Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. TST-E-RR-40540-81.2006.5.01.0049. SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, red. p/ acórdão Min. João Oreste Dalazen, 13.12.2012. (informativo nº 34)</p> | <p>Dano moral. Configuração. Violação do direito de imagem. Veiculação de propagandas comerciais de fornecedores da empresa nos uniformes. Ausência de autorização dos empregados.</p> <p>A veiculação de propagandas comerciais de formecedores da empresa nos uniformes, sem que haja concordância do empregado, configura utilização indevida da imagem do trabalhador a ensejar o direito à indenização por dano moral, nos termos dos arts. 20 e 186 do CC e 5º, X, da CF. Ademais, na esteira da jurisprudência do TST e do STF, a imagem é bem extrapatrimonial, cuja utilização não autorizada configura violação a direito personalíssimo, tornando desnecessária a demonstração concreta de prejuízo. Com esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos da reclamada, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhes provimento. Ressalvou entendimento pessoal o Ministro Ives Gandra Martins Filho. TST-E-RR-19-66.2012.5.03.0037, SBDI-I, rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, 10.10.2013. (informativo nº 62)</p> | <p>Dano moral. Configuração. Uso de imagem. Ausência de autorização do empregado.</p> <p>A utilização da imagem sem o consentimento de seu titular, independentemente do fim a que se destina, configura ato ilícito, porquanto viola o patrimônio jurídico personalíssimo do indivíduo. Assim, a utilização da imagem do empregado para fins comerciais, sem prévia autorização, ainda que daí não advinha qualquer constrangimento, constitui ato ilícito, resultando em responsabilidade civil por dano moral, consoante o art. 20 do CC. Sob esses fundamentos, a SBDI-I decidiu, por unanimidade, conhecer dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, dar-lhes provimento para restabelecer a sentença no tocante à condenação ao pagamento de indenização por dano moral. TST-E-RR-20200-67.2007.5.02.0433, SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 29.9.2016 (informativo nº 146)</p> | <p>Sucessão trabalhista</p> <p>Sucessão trabalhista. Contrato de trabalho extinto antes da sucessão. Responsabilidade do sucessor. Nos termos dos arts. 10 e 448 da CLT, a sucessão trabalhista tem contornos diferentes da sucessão do direito civil, de modo que a responsabilidade do sucessor alcança não apenas os débitos provenientes dos contratos de trabalho em vigor à época da venda do fundo de comércio, mas também aqueles oriundos dos contratos extintos antes da sucessão de empresas. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pela empresa reclamada (sucessora), por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maior, negou-lhes provimento. Vencidos os Ministros Luiz Philippe Vieira de Mello Filho e Delaíde Miranda Aranes, que entendiam ser a prestação do serviço elemento essencial para a configuração da sucessão trabalhista. TST-E-RR-93400-11.2001.5.02.0048, SBDI-I, rel. Min. Brito Pereira, 4.4.2013 (informativo nº 41)</p> | <p>TERCEIRIZAÇÃO</p> <p>Requisitos da terceirização ilícita</p> <p>Empresa de telecomunicações. "Call center". Terceirização. Impossibilidade. Atividade-fim.</p> <p>A terceirização dos serviços de "call center" em empresas de telecomunicações configura intermediação ilícita de mão de obra, gerando vínculo direto com o tomador dos serviços, nos termos da Súmula no 331, I, III, do TST. Os arts. 25 da Lei nº 8.987/95 e 94, II, da Lei nº 9.472/97 devem ser interpretados de forma sistemática e harmônica com o Direito do Trabalho, cujo núcleo central é o princípio da proteção, de modo que a expressão "atividades inerentes", adotada pela legislação que rege o setor de telecomunicações – de cunho "administrativo e econômico, voltada à relação entre as concessionárias e os usuários ou o Poder Público –, não pode servir de sinônimo de violada à relação entre as concessionárias e os usuários de que se confere aos dispositivos de lei acima mencionados não viola a Súmula Vinculante 10 do STF, na medida em que não implica declaração de inconstitucionalidade dos referidos preceitos ou afastamento de sua aplicação, mas apenas interpretação de normas de natureza infraconstitucional.</p> |
|--|---|--|--|---|

| | | | |
|---|--|---|--|
| <p>Outrossim, não há como afastar a condição de atividade-fim dos serviços de atendimento telefônico prestados pelas empresas de telecomunicações, pois é por meio da central de atendimento que o consumidor solicita ou, até mesmo, obtém reparos e manutenção em sua linha telefônica, recebe informações acerca dos serviços prestados pela concessionária e faz reclamações, não sendo possível distinguir no desvincular o "call center" da atividade precípua da prestação dos serviços de telefonia. Com esse entendimento, a SBDI-I, em sua composição plena, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento. Vencidos os Ministros Ives Gandra Martins, relator, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Renato de Lacerda Paiva, Aloysio Corrêa da Veiga e Dora Maria da Costa, que entendiam possível a terceirização dos serviços de "call center", pois, ao englobar diversas modalidades de intermediação da comunicação com os clientes, sendo utilizados com o mesmo objetivo por empresas que que desempenham as mais diversas atividades econômicas, configuram atividade-meio, a par de o art. 94, II, da Lei nº 9.472/97 autorizar a contratação de terceiros para atividades inerentes à telefonia e não ter sido declarado inconstitucional pelo Plenário da Corte. TST – E-ED-RR-2938-13.2010.5.03.0140, SBDI-I, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, red. p/ acórdão Min. José Roberto Freire Pimenta, 8.11.2012 (Informativo nº 29 do TST)</p> | <p>Terceirização ilícita. Configuração. Emprego contratado por empresa especializada em vigilância e transporte de valores. Exercício de atividades tipicamente bancárias. Reconhecimento do vínculo de emprego. Súmula nº 331, I, do TST.</p> <p>Configura terceirização ilícita a utilização por instituição financeira de empregados contratados por empresas especializadas em vigilância e transporte de valores para a prestação de serviços diários de tesouraria, <i>in casu</i>, o recebimento, abertura, conferência de conteúdo e encaminhamento de envelopes recolhidos em caixas eletrônicas, na medida em que tais atribuições se relacionam com a atividade-fim dos bancos. Adotando essas premissas, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargo por contrariedade à Súmula nº 331, I, do TST, e, no mérito, deu-lhe provimento para restabelecer a sentença que reconheceu o vínculo de emprego diretamente com o banco-reclamado. TST-E-RR-2600-75.2008.5.03.0140, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 6.9.2012. (Informativo nº 21)</p> | <p>Empresa concessionária de energia elétrica. Agente de cobrança, leiturista e eletricista. Terceirização. Impossibilidade. Funções ligadas à atividade-fim da empresa.</p> <p>A atuação de empregado terceirizado em atividade-fim de empresa de concessão de serviços públicos enseja o reconhecimento do vínculo empregatício direto com a concessionária, pois a Lei nº 8.987/95 (Lei das Concessões Públicas) não autoriza a terceirização ampla e irrestrita, pois não tem o condão de afastar o princípio constitutivo do trabalho. No caso concreto, as funções desempenhadas pelo reclamante – agente de cobrança, leiturista e eletricista – se enquadraram nas atividades-fim da tomadora de serviço, porque essenciais à distribuição e à comercialização de energia. Com base nesse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos da reclamada, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento. Vencido o Ministro Brito Pereira, TST-E-ED-RR-36600-21.2011.5.21.0003, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 8.8.2013 (Informativo nº 54)</p> | <p>Auditor-fiscal do trabalho. Atuação de empresa por falta de registro dos empregados. Terceirização ilícita. Exercício do poder de polícia. Imposição de multa administrativa. Possibilidade. Invasão da competência da Justiça do Trabalho. Não configuração.</p> <p>A SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos da reclamada e, no mérito, negou-lhes provimento, mantendo a decisão do TST que, ao indeferir o pleito de invalidação de auto de infração, entendera não ter havido invasão da competência da Justiça do Trabalho. Na hipótese o auditor-fiscal do trabalho aplicou multa em razão de ter constatado a existência de mais de cinco mil trabalhadores em situação irregular, uma vez que houve terceirização de atividade-fim, e que os empregados contratados para atividades-meio trabalhavam com pessoalidade e subordinação, de modo a caracterizar meira transferência do ônus da contratação de mão de obra. Prevaleceu o entendimento de que a fiscalização de competência do auditor-fiscal, no exercício do seu poder de polícia, demanda a verificação do descumprimento de obrigações legais, sendo seu dever, sob pena de responsabilidade administrativa, efetuar autuação por falta de registro dos trabalhadores, independente dos motivos que impediram a formalização dos contratos, e sem que isso implique em reconhecimento do vínculo de emprego. Destacou-se, ademais, que entendimento em sentido contrário reduziria o campo de atuação e o propósito da atividade fiscalizatória, que é fazer cumprir as normas de proteção ao trabalho, e que a autuação levada a cabo pelo auditor-fiscal não impede o acesso ao Judiciário para eventual discussão acerca da efetiva existência de relação de emprego. TST-E-ED-RR-32900-51.2005.5.03.0002, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 17.10.2013 (Informativo nº 63)</p> |
|---|--|---|--|

| | |
|---|---|
| <p>Transporte ferroviário. Manutenção de vagões e locomotivas. Atividade-fim. Impossibilidade de terceirização. Intermediação ilícita de mão de obra. Reconhecimento de vínculo de emprego direto com o tomador do serviço. Interpretação sistemática dos arts. 25 da Lei nº 8.987/95 e 94, II, da Lei nº 9.472/97.</p> <p>A manutenção de vagões e locomotivas é atividade-fim das empresas concessionárias de transporte ferroviário, razão pela qual a terceirização desse serviço caracteriza intermediação ilegal da mão de obra, acarretando vínculo empregatício direto com o tomador do serviço. Ademais, a intermediação sistemática dos arts. 25 da Lei nº 8.987/95 e 94, II, da Lei nº 9.472/97 não permite concluir que o legislador conferiu às concessionárias de serviço público a possibilidade de terceirizar suas atividades de forma ampla e irrestrita. Com esses fundamentos, e reiterando a jurisprudência firmada na Corte, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos da recorrente, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhe provimento, vencido o Ministro Brito Pereira. Ressaltaram entendimento os Ministros Aloysio Corrêa da Veiga, relator, e Dora Maria da Costa, TST-E-ED-RR-3500-75.2008-5.03.0005, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 7.11.2013 (informativo nº 65)</p> | <p>Agão Civil Pública. Contratação de motociclistas para transporte de mercadorias por meio de cooperativa. Presença dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego. Terceirização ilícita. Condenação de não fazer. Proporcionalidade.</p> <p>A SBDI-I considerou desproporcional a determinação de que empresa se abstenha de contratar serviço de entregas domiciliares, mediante empresas interpostas, quando a declaração de ilicitude da terceirização tem por fundamento a constatação de fraude na contratação de empregados por intermédio de cooperativa. Ressaltou-se que, no caso, a ilicitude da terceirização não estava relacionada diretamente com a atividade de transporte de mercadorias, a qual não se confunde com a atividade-fim da empresa, que é a comercialização e manipulação de produtos farmacêuticos, mas com a presença dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego. Com esse entendimento, a Subseção, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes provimento parcial para restringir a condenação de não fazer atribuída à ré à determinação de se abster da prática do procedimento fraudatório evidenciado nos autos, sob pena de multa diária no valor duplo dos juros reais, a contar do trânsito em julgado da decisão, a ser convertida em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador, TST-E-ED-RR-152800-16.2001-5.03.0019, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 12.12.2013 (informativo nº 70)</p> |
| <p>Terceirização. Atividade fim. Cláusula normativa proibitiva. Validade.</p> <p>É válida a cláusula de instrumento normativo que proíbe que a atividade-fim da empresa seja objeto de terceirização, na medida em que promove o fortalecimento do sindicato da categoria profissional e resguarda o trabalhador dos efeitos prejudiciais inerentes a essa modalidade de contratação. Com esse entendimento, a SDC, por maioria, conheceu de recursos ordinário e, no mérito, negou-lhe provimento, no tópico. Vencidos os Ministros Ives Gandra da Silva Martins Filho, Dora Maria da Costa e Waldir Oliveira da Costa, TST-RO-11501-23.2010-5.02.0000, SDC, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 8.9.2014 (informativo nº 88)</p> | <p>Terceirização. Piso salarial previsto em norma coletiva firmada com empresa tomadora de serviços. Aplicação ao empregado terceirizado que labora na atividade fim. Incidência analógica da Orientação Jurisprudencial nº 383 da SBDI-I.</p> <p>Aplica-se o piso salarial previsto em norma coletiva firmada com empresa tomadora de serviços ao empregado de emprego ou a comprovação do exercício de mesmas funções pelos seus empregados. Na hipótese, o sindicato profissional celebrou acordo coletivo tanto com a empresa tomadora, quanto com a prestadora dos serviços, tendo fixado pisos salariais diferentes. Assim, fundado o pedido no compartilhamento do mesmo enquadramento sindical, porque inserida a atividade terceirizada na finalidade da empresa tomadora, mostra-se discriminatória a adoção de pisos salariais distintos, a atrair, portanto, a aplicação analógica da Orientação Jurisprudencial nº 383 da SBDI-I, que garante aos terceirizados as mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas aos empregados do tomador dos serviços. Nesse contexto, a SBDI-I decidiu, à unanimidade, conhecer dos embargos interpostos pela empresa prestadora dos serviços e negar-lhes provimento, TST-E-ED-RR-201000-88.2009-5.12.0030, SBDI-I, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, 20.11.2014, (informativo nº 96)</p> |
| <p>Terceirização ilícita. Atividade fim. Ente público. Créditos trabalhistas. Responsabilidade solidária.</p> <p>Na hipótese em que a terceirização é manifestamente ilícita, porque realizada na atividade fim do ente público com tomador dos serviços, há fraude contra a legislação do trabalho. Assim, nos termos dos arts. 927 e 942 do Código Civil, há responsabilidade solidária do tomador dos serviços pelos créditos devidos ao trabalhador.</p> | |

Sob esse fundamento, a SBD-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento. Vencidos os Ministros Aloysio Corrêa da Veiga, relator, e Roberto Freire Pimenta, 2.6.2016 (informativo nº 138)

Multa administrativa. Descumprimento do art. 41 da CLT. Falta de registro de empregados. Tercerização ilícita. Empresa tomadora integrante da administração pública indireta. Invalidez do auto de infração. É inválida a lavatura de auto de infração pelo descumprimento do disposto no art. 41 da CLT por parte de sociedade de economia mista, tomadora dos serviços, que não mantém o registro dos empregados contratados por intermédio de empresa inexistente, ainda que reconhecida a ilicitude da terceirização. Na hipótese, não se pode exigir o cumprimento do art. 41 da CLT, pois o art. 37, II, da CF proíbe, expressamente, o reconhecimento de vínculo de emprego com antes da administração pública direta e indireta sem a prévia aprovação em concurso público. Assim sendo, conclui-se que a multa administrativa aplicada pelo auditor-fiscal do trabalho com base na não observância do art. 41 da CLT pressupõe a possibilidade de livre contratação de empregados pela empresa autuada, o que não ocorre no caso concreto em razão da natureza jurídica ostentada pela reclamada, sociedade de economia mista. Com esse entendimento, a SBD-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pela tomadora dos serviços, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhes provimento para julgar procedente o pedido constante da ação anulatória e, por consequente, declarar nulo o auto de infração lavrado em face da ora embargante, bem como as multas administrativas decorrentes. Vencidos os Ministros Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Leílio Bentes Corrêa, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta e Hugo Carlos Scheuermann, 15.12.2014 (informativo nº 97)

Tercerização ilícita. Vínculo empregatício reconhecido com a empresa tomadora de serviços. Isonomia salarial. Indeferimento. Ato discriminatório. Configuração. Configura ato discriminatório, vedado pelo inciso XXXII do art. 7º da CF, o indeferimento da pretensão de diferenças salariais entre o valor pago pela prestadora de serviços e o praticado pela empresa tomadora, em relação aos empregados contratados diretamente por ela para o exercício das mesmas funções, sobretudo no caso em que houve o reconhecimento de vínculo empregatício com a tomadora, em razão de ilicitude no contrato de terceirização. Se da Orientação Jurisprudencial nº 383 da SBD-I é possível extrair a necessidade de tratamento isonômico entre empregados terceirizados e os integrantes do quadro próprio da tomadora de serviços que tenham as mesmas atribuições, por razão maior devem ser garantidos os mesmos salários e vantagens no caso de reconhecimento de vínculo direto com essa empresa. Sob esses fundamentos, a SBD-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento para condenar a tomadora de serviços ao pagamento das diferenças salariais pleiteadas, com os reflexos previstos em lei, conforme se apurou em liquidação de sentença. Vencido o Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, 10.12.2015 (informativo nº 126)

Atividade-fim bancária. Terceirização ilícita. Intermediação fraudulenta de mão de obra mediante cooperativa. Dano moral coletivo. Configuração. A terceirização de mão de obra na atividade-fim bancária configura conduta ilícita de relevante repercussão social, que extrapola a esfera subjetiva dos trabalhadores prejudicados e atinge o patrimônio moral de toda a coletividade, mediante inadmissível lesão à ordem jurídica, razão pela qual enseja o pagamento de dano moral coletivo. No caso concreto, o Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública em face de instituição financeira tomadora de serviços, de empresa prestadora e de cooperativa fornecedora de mão de obra, postulando indenização por dano moral coletivo decorrente de terceirização ilícita da atividade-fim bancária. De acordo com o acórdão do Regional, os trabalhadores vinculados à cooperativa prestavam serviços relacionados à atividade-fim da instituição bancária, de financiamento e concessão de crédito, tais como "serviços de verificação de cadastro e restrições no SERASA e SPC". Assim, ficou evidenciada a intermediação fraudulenta de mão de obra, em flagrante desvirtuamento do instituto do cooperativismo. Sob esse entendimento, e aplicando as mesmas razões que ditaram os fundamentos do julgamento do processo TST-E-ED-RR-17400-47.2005.5.14.0001, a SBD-I, por unanimidade, conheceu dos embargos do MP, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes provimento para restabelecer o acórdão prolatado pela Corte de origem no tocante à condenação solidária das reclamadas ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, a ser revertida ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). TST-E-ED-RR-9891741-95.2005.5.09.0029, SBD-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 20.10.2016 (informativo nº 148)

| | |
|---|---|
| <p>Terceirização. Isonomia salarial entre empregados da empresa prestadora de serviços e os da tomadora de serviços. Orientação jurisprudencial nº 383 da SBDI-I. Exigência de identidade de funções e não de tarefas.</p> <p>A Orientação jurisprudencial nº 383 da SBDI-I, ao garantir aos trabalhadores regularmente contratados, mediante empresa interposta, as mesmas verbas trabalhistas asseguradas aos empregados do tomador de serviços, exige a identidade de funções, e não de tarefas. Dessa forma, da-se a efetividade ao princípio constitucional da isonomia e evita-se que a terceirização de serviços seja utilizada como prática discriminatória. No caso, a Celg Distribuição S.A. possui em seu quadro de pessoal eletricitistas contratados mediante concursos públicos e também eletricitistas de empresas terceirizadas, todos eles trabalhando como eletricitistas e prestando serviços ligados à sua atividade fim e em seu benefício, razão pela qual o fato de o TRT ter registrado que os empregados da tomadora realizavam tarefas mais especializadas que os empregados da prestadora de serviço não afastam o direito à isonomia salarial. Sob esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, conheceu dos embargos, no tópico, por contrariedade à Orientação jurisprudencial nº 383 da SBDI-I, e, no mérito, deu-lhes provimento para restabelecer a decisão do Regional quanto à condenação das reclamantes ao pagamento de diferenças salariais e reflexos decorrentes da isonomia do reclamante com os eletricitistas empregados da Celg Distribuição S.A. Vencidos os Ministros Guilherme Caputo Bastos, relator, e Márcio Euzébio Vital Amaral. TST-E-RR-11.623-36.2013.18.0016. SBDI-I, rel. Min. Gilmar- me Augusto Caputo Bastos, red. p/ acórdão Min. José Roberto Freire Pimenta, 1º.2.2016. (informativo nº 150)</p> | <p>Dissídio coletivo de natureza econômica. Terceirização. Limitação por sentença normativa. Impossibilidade</p> <p>A Súmula nº 331 do TST não contém uma proibição absoluta à terceirização em atividade-fim, razão pela qual não é possível, em sede de sentença normativa, deferir cláusula estabelecendo que "todas as atividades sejam permanentes e serão realizadas por pessoal próprio e que as atividades realizadas por serviços de terceiros serão limitadas às atividades esporádicas ou a não rotineiras". O deferimento de cláusula que proíba terminantemente a terceirização, sem que tenha havido negociação entre as partes, pode inviabilizar a criação de novos métodos de gerenciamento da atividade produtiva que não necessariamente resultem em fraude à legislação trabalhista ou no contrariamento da Súmula nº 331 do TST. Sob esses fundamentos, a SDC, por maioria, negou provimento à cláusula em questão, mantendo o seu indeferimento. Vencidos os Ministros Maurício Godinho Delgado, relator, e Maria de Assis Calaising. TST-RO-361-1.2.2014.5.07.0000. SDC, rel. Min. Maurício Godinho Delgado, 13.2.2017 (informativo nº 152)</p> |
| <p>Extinção na vigência da Lei nº 6.019/74. Não incidência da Lei nº 13.429/2017.</p> <p>A Lei nº 13.429/2017 não se aplica às relações de trabalho regidas e extintas sob a égide da Lei nº 6.019/74, sob pena de afronta ao direito adquirido do empregado a condições de trabalho mais vantajosas. No caso, a reclamada insurgiu-se contra decisão da SBDI-I que, invocando a Súmula nº 331, I, do TST, estabeleceu que a prestação de serviços de cobrança a clientes de instituição financeira, mediante contato telefônico, se insere na atividade-fim bancária. Alegou que a Lei nº 13.429/2017, ao acrescentar o art. 4º-A, § 2º, à Lei nº 6.019/74, afastou a ilicitude na terceirização dos serviços prestados e tem aplicação imediata. Todavia, por se tratar de contrato celebrado e findo antes da entrada em vigor da Lei nº 13.429/2017, prevaleceu o entendimento jurisprudencial firmado no item I da Súmula nº 331 do TST, amparado no antigo teor da Lei nº 6.019/1974. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, deu provimento a embargos de declaração apenas para prestar esclarecimentos. TST-ED-E-ED-RR-1144-53.2013.5.06.0004. SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 3.8.2017 (informativo nº 162)</p> | <p>Dono da obra – responsabilidade</p> <p>Lei de 22.11.2012 (informativo nº 31)</p> |
| <p>Dono da obra. Acidente de trabalho. Indenização por danos morais, materiais e estéticos. Pretensão de natureza civil. Orientação jurisprudencial nº 191 da SBDI-I. Não incidência. Envolvimento na execução dos serviços. Missão em relação à segurança do ambiente laboral. Culpa comprovada. Responsabilidade solidária.</p> <p>A aplicação da Orientação jurisprudencial nº 191 da SBDI-I tem sua abrangência restrita às obrigações trabalhistas, não alcançando pleitos de indenização por danos morais, estéticos e materiais decorrentes de acidente de trabalho, na medida em que apresentam natureza civil, oriundos de culpa por ato ilícito (arts. 186 e 927, "caput", do Código Civil), não constituindo, portanto, verba trabalhista, "stricto sensu". Ainda que assim não fosse, o quadro fático delimitado nos autos revelou o envolvimento do dono da obra na execução dos serviços contratados e o desenvolvimento das atividades do reclamante, bem como a culpa pelo acidente que vitimou o trabalhador, fato que corroborou a missão em relação à segurança do ambiente laboral, atrelando, assim, a responsabilidade do reclamante pelo pagamento das indenizações pleiteadas. Com esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, não conheceu dos embargos no tópico. Vencidos os Ministros Ives Gandra Martins Filho, Brito Pereira, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e João Oreste Dalazen. TST-E-RR-9950500-45.2005.5.09.0872. SBDI-I, rel. Min. Augusto César</p> | <p>Dono da obra – responsabilidade</p> |

Dona da obra, Pessoa física. Construção de imóveis para locação. Responsabilidade subsidiária. Não con-

guração. Lei nº 4.591/64.

Nos termos da Lei nº 4.591/64, a construção de imóveis para locação não se enquadra no conceito de incorporação imobiliária a autorizar o reconhecimento da responsabilidade subsidiária da dona da obra, pessoa física, com base na parte final da Orientação Jurisprudencial nº 191 da SBDI-I. Assim, a referência subseqüente, por maioritária, conheceu dos embargos, por contrariedade ao mencionado verbe de jurisprudência, e, no mérito, deu-lhes provimento para julgar improcedentes os pedidos formulados em relação à reclamada Ilma Cortina Ramos. Vencido o Ministro José Roberto Fimentera. TST-E-RR-214700-44.2008.5.12.0038, SBDI-I, rel. Min. Albeito Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 16.5.2013 (Informativo nº 47)

Acidente de trabalho, Indenização por danos morais e materiais. Dono da obra. Responsabilidade solidária. Inaplicabilidade da Orientação Jurisprudencial nº 191 da SBDI-I.

O dono da obra é responsável solidário pelos danos decorrentes de acidente de trabalho ocorrido em suas dependências, nas hipóteses em que concorreu para o infortúnio ao não impedir a prestação de serviços sem a observância das normas de higiene e segurança do trabalho. A direttriz consagrada na Orientação Jurisprudencial nº 191 da SBDI-I não se aplica ao caso, pois dirige a especificamente a obrigações trabalhistas em sentido estrito, não alcançando indenização de natureza civil. Na espécie, consignou-se que o de cujus, empregado da subempresiteira, contratada pela empresiteira para efetuar reparos no telhado da dona da obra, não usava cinto de segurança no momento da queda que o vitimou e nunca havia feito curso de segurança do trabalho, a revelar falha do dono da obra na fiscalização quanto à adoção de medidas de prevenção de acidentes. Sob esse entendimento, com amparo no art. 942 do CC, e atendo-se ao limite do postulado pelos embargantes, no sentido de manter a decisão do TST, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos dos reclamantes, por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, deu-lhes provimento para restabelecer a decisão do Regional quanto à declaração de responsabilidade subsidiária do dono da obra. Vencido o Ministro Antonio José de Barros Leve-nhagen. TST-E-RR-240-03.2012.5.03.0090, SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 19.11.2015 (Informativo nº 124)

Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. "Tema nº 0006 – Responsabilidade subsidiária. Dona da obra. Aplicação da OJ 191 da SBDI-I limitada à pessoa física ou micro e pequenas empresas".

A SBDI-I definiu as seguintes teses jurídicas para o Tema Repetitivo nº 0006 – RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA, DONA DA OBRA, APLICAÇÃO DA OJ 191 DA SBDI-I LIMITADA À PESSOA FÍSICA OU MICRO E PEQUENAS EMPRESAS:

(I) A exclusão de responsabilidade solidária por obrigação trabalhista por obrigação trabalhista a que se refere a Orientação Jurisprudencial nº 191 da SBDI-I do TST não se restringe à pessoa física ou micro e pequenas empresas, compreende igualmente empresas de médio e grande porte e entes públicos (decidido por unanimidade); (II) A excepcional responsabilidade por obrigações trabalhistas prevista na parte final da Orientação Jurisprudencial nº 191 da SBDI-I do TST, por aplicação analógica do art. 455 da CLT, alcança os casos em que o dono da obra de construção civil é construtor ou incorporador e, portanto, desenvolve a mesma atividade econômica do empresiteiro (decidido por unanimidade); (III) Não é compatível com a direttriz surfragada na Orientação Jurisprudencial nº 191 da SBDI-I do TST jurisprudence de Tribunal Regional do Trabalho que amplia a responsabilidade trabalhista do dono da obra, excepcionando apenas a pessoa física ou micro e pequenas empresas, na forma da lei, que não exercem atividade econômica vinculada ao objeto contratado (decidido por unanimidade); (IV) Exceto entre público da Administração Direta e indireta, se houver inadimplemento das obrigações trabalhistas contratadas por empresiteiro que contratar, sem idoneidade econômica-financeira, o dono da obra responderá subsidiariamente por tais obrigações, em face de aplicação analógica do art. 455 da CLT e culpa in eligendo (decidido por maioria, vencido o Ministro Márcio Eutício Vital Amaral). TST-RR-190-53.2015.03.0090, SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 11.5.2017 (Informativo nº 159)

TRABALHO TEMPORÁRIO

Contrato temporário. Lei nº 6.019/74. Rescisão antecipada. Indenização prevista no art. 479 da CLT. Inaplicabilidade.

A rescisão antecipada do contrato de trabalho temporário disciplinado pela Lei nº 6.019/74 não enseja o pagamento da indenização prevista no art. 479 da CLT. Trata-se de forma específica de contratação, regulada por legislação especial e não pelas disposições da CLT. Sob esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos da reclamante, por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, negou-lhe provimento. Vencidos os Ministros Leio Bentes Corrêa, relator, João Oreste Dalazen, Ives Gandra Martins Filho e Hugo Carlos Schenemann, que entendiam ser aplicável a indenização prevista no art. 479 da CLT também aos trabalhadores regidos pela Lei nº 6.019/74, por se tratar de espécie de contrato a termo. Registro ressaltava de fundamenteação o Ministro José Roberto Fimentera. TST-RR-1342 – 91.2010.5.02.0203, SBDI-I, rel. Min. Leio Bentes Corrêa, red. p/ acórdão Min. Renato de Lacerda Paiva, 30.4.2015 (Informativo nº 105)

« 175

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.

o z 25 de Maio de 2019, no âmbito do processo de avaliação da eficácia da intervenção, foram realizadas reuniões com os membros da equipa de intervenção e com os membros da equipa de avaliação, com o objetivo de discutir os resultados da avaliação e de definir as ações a serem tomadas para melhorar a intervenção.

§ 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.

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

Parágrafo único – Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado

do no estabelecimento de emprego, o exercício do domínio empregado e o realzição da distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

de natureza não econômica a pessoa ou a família, no âmbito residencial destas;

(b) *As a result of the 1990s, the number of companies in the United States that have adopted the ISO 9000 standard has increased significantly. This standard is a set of guidelines for quality management systems. It is a voluntary standard, but it is widely recognized and used by many companies. The standard is based on the principles of continuous improvement and customer focus. It is a process-oriented standard, meaning that it focuses on the processes used to produce goods and services, rather than on the products themselves. The standard is a framework for quality management, and it provides a set of guidelines for how to design, implement, and maintain a quality management system. The standard is a widely recognized and used standard, and it is a key factor in the success of many companies. The standard is a process-oriented standard, meaning that it focuses on the processes used to produce goods and services, rather than on the products themselves. The standard is a framework for quality management, and it provides a set of guidelines for how to design, implement, and maintain a quality management system. The standard is a widely recognized and used standard, and it is a key factor in the success of many companies.*

(c) aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.079, 11.10.1945)

(d) aos servidores de autarquias para-estatais, desde que sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos.

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

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

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

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

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

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

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

COTAS DESTINADAS A DETERMINADOS EMPREGADOS (AÇÕES AFIRMATIVAS)

» **CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

Art. 7º:

XX – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

» **Lei nº 7.853/1989:**

Art. 2º: Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Parágrafo único. Para o fim estabelecido no caput deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos desta Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

(...)

III – na área da formação profissional e do trabalho:

(...)

(c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência²⁷.

» **CLT**

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,

231. Com a promulgação da Lei nº 13.146/2015

(Estatuto da Pessoa com Deficiência) e sua entrada em vigor em janeiro de 2016, verificou-se mudança na terminologia adotada, uma vez que os termos “pessoa portadora de deficiência” e “pessoa com necessidades especiais” foram substituídos pelo termo mais apropriado “pessoa com deficiência”;

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

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

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

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabi-

lidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Art. 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:

(...)

VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

§ 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 aprendizizes 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.

§ 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 aprendizizes 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.

» **Lei nº 8.213/1991**

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados.....2%;
- II - de 201 a 500.....3%;
- III - de 501 a 1.000.....4%;
- IV - de 1.001 em diante.....5%.

§ 1º. A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social.

§ 2º. Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbem estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando

CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

» **Lei nº 12.990/2014**

Art. 1º. Ficam reservadas aos **negros** 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União, na forma desta Lei.

» **Decreto nº 3.298/1999:**

Art. 37: Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§ 1º. O candidato portador de deficiência, em razão da necessidade de igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

» **Lei nº 11.788/2008:**

Art. 17. (..)

§ 5º: Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

§ 3º. Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.

§ 3º. Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 17. (..)

§ 5º: Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

232. Vide art. 7º, XXIX, CF/88.

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

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.²³²

§ 1º Especificadamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa

cido de igual valor em cada reincidência. (três mil reais) por empregado não registrado, acres-
dação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação.

Art. 47 O empregador que mantiver empregado não registrado do trabalhador.

proteção do trabalhador.
acidentes e demais circunstâncias que interessam à
emprego, duração e efetividade do trabalho, a férias,
dados todos os dados relativos à sua admissão no
profissional de cada trabalhador, deverão ser ano-

Parágrafo único – Além da qualificação civil ou expedidas pelo Ministério do Trabalho.

ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem
trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas
rio para o empregador o registro dos respectivos
- Em todas as atividades será obrigató-

Art. 41 – O empregador, para apresentar reclamação.
ou órgão autorizado, para apresentar reclamação.

dito de seu sindicato perante a Delegacia Regional
empregado comparecer, pessoalmente ou interme-
de Trabalho e Previdência Social recebi-
ções a que se refere o art. 29 ou a devolver a Carteira

Art. 36 – Recusando-se a empresa fazer as anota-
Previdência Social na carteira do acidentado.

Art. 30 – Os acidentes do trabalho serão obri-
gatoriamente anotados pelo Instituto Nacional de
Previdência Social no artigo 52 deste Capítulo.

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

Carteira de Trabalho e Previdência Social.
desobedientes à conduta do empregado em sua

§ 4º É vedado ao empregador efetuar anotações
de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão
competente, para o fim de instaurar o processo de
anotação.

§ 3º – A falta de cumprimento pelo empregador
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.

§ 2º – A falta de cumprimento pelo empregador
de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão
competente, para o fim de instaurar o processo de
anotação.

§ 1º – A falta de cumprimento pelo empregador
de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão
competente, para o fim de instaurar o processo de
anotação.

§ 1º – A falta de cumprimento pelo empregador
de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão
competente, para o fim de instaurar o processo de
anotação.

§ 1º – A falta de cumprimento pelo empregador
de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão
competente, para o fim de instaurar o processo de
anotação.

§ 1º – A falta de cumprimento pelo empregador
de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão
competente, para o fim de instaurar o processo de
anotação.

§ 1º – A falta de cumprimento pelo empregador
de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão
competente, para o fim de instaurar o processo de
anotação.

§ 1º – A falta de cumprimento pelo empregador
de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão
competente, para o fim de instaurar o processo de
anotação.

§ 1º – A falta de cumprimento pelo empregador
de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão
competente, para o fim de instaurar o processo de
anotação.

§ 1º – A falta de cumprimento pelo empregador
de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão
competente, para o fim de instaurar o processo de
anotação.

§ 1º – A falta de cumprimento pelo empregador
de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão
competente, para o fim de instaurar o processo de
anotação.

§ 1º – A falta de cumprimento pelo empregador
de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão
competente, para o fim de instaurar o processo de
anotação.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

expedidas pelo Ministério do Trabalho.

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

Art. 1º As relações de trabalho rural serão reguladas por esta Lei e, no que com ela não colidirem, pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 01/05/1943.

Parágrafo único. Observadas as peculiaridades do trabalho rural, a ele também se aplicam as leis nºs 605, de 05/01/1949, 4090, de 13/07/1962, 4725, de 13/07/1965, com as alterações da Lei nº 4903, de 16/12/1965 e os Decretos-Leis nºs 15, de 29/07/1966, 17, de 22/08/1966 e 368, de 19/12/1968.

Art. 2º Empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário.

Art. 3º – Considera-se empregador rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, que explore atividade agropecuária, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou a través de prepostos e com auxílio de empregados.

5º Inclui-se na atividade econômica referida no caput deste artigo, além da exploração industrial em estabelecimento agerário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a exploração do turismo rural ancliar à exploração agropecuária.

5º Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Art. 4º – Equipara-se ao empregador rural, a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agerária, mediante utilização do trabalho de outrem.

Art. 5º Em qualquer trabalho contínuo de duração superior a seis horas, será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação observado os usos e costumes da região, não se computando este intervalo na duração do trabalho. Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.

Art. 6º Nos serviços, caracteristicamente intermitentes, não serão computados, como de efeito exercício, os intervalos entre uma e outra parte da

XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII – proteção em face da automação, na forma da lei;

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

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

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

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

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

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

XXXIV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XII, XIII, XIV, XVII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXV, 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, X, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.

» Lei nº 5.889/1973 – empregado rural

Estatuí normas reguladoras do trabalho rural.

233. Com a promulgação da Lei nº 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) e sua entrada em vigor em janeiro de 2016, verificou-se mudança na terminologia adotada, uma vez que os termos “pessoa portadora de deficiência” e “pessoa com necessidades especiais” foram substituídos pelo termo mais apropriado “pessoa com deficiência”;

Art. 7º – Para os efeitos desta Lei, considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária.

Parágrafo único. Todo trabalho noturno será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal.

Art. 8º Ao menor de 18 anos é vedado o trabalho noturno.

Art. 9º Salvo as hipóteses de autorização legal ou decisão judicial, só poderão ser descontadas do empregado rural as seguintes parcelas, calculadas sobre o salário mínimo:

a) até o limite de 20% (vinte por cento) pela ocupação da morada;

b) até o limite de 25% (vinte por cento) pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região;

c) adiantamentos em dinheiro.

§ 1º As deduções acima especificadas deverão ser previamente autorizadas, sem o que serão nulas de pleno direito.

§ 2º Sempre que mais de um empregado residir na mesma morada, o desconto, previsto na letra "a" deste artigo, será dividido proporcionalmente ao número de empregados, vedada, em qualquer hipótese, a moradia coletiva de famílias.

§ 3º Rescindido ou findo o contrato de trabalho, o empregado será obrigado a desocupar a casa dentro de trinta dias.

§ 4º O Regulamento desta Lei especificará os tipos de morada para fins de dedução.

§ 5º A cessão pelo empregador, de moradia e de sua infra-estrutura básica, assim, como, bens destinados à produção para sua subsistência e de sua família, não integram o salário do trabalhador rural, desde que caracterizados como tais, em contrato escrito celebrado entre as partes, com testemunhas e notificação obrigatória ao respectivo sindicato de trabalhadores rurais.

Art. 10. A prescrição dos direitos assegurados por esta Lei aos trabalhadores rurais só ocorrerá após dois anos de cessação do contrato de trabalho.

Parágrafo único. Contra o menor de dezoito anos não corre qualquer prescrição.

Art. 11. Ao empregado rural maior de dezesseis anos é assegurado salário mínimo igual ao de empregado adulto.

Parágrafo único. Ao empregado menor de dezesseis anos é assegurado salário mínimo fixado em valor correspondente à metade do salário mínimo estabelecido para o adulto.

Art. 12. Na região em que se adota a plantação do empregado rural, quando autorizada ou permitida, será objeto de contrato em separado.

Parágrafo único. Embora devendo integrar o resultado anual a que tiver direito o empregado rural, a plantação subsidiária ou intercalar não poderá compor a parte correspondente ao salário mínimo na remuneração geral do empregado, durante o ano agrícola.

Art. 13. Nos locais de trabalho rural serão observadas as normas de segurança e higiene estabelecidas em portaria do ministro do Trabalho e Previdência Social.

Art. 14. Expirado normalmente o contrato, a empresa pagará ao safrista, a título de indenização do tempo de serviço, importância correspondente a 1/12 (um doze avos) do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Parágrafo único. Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrícola.

Art. 14-A. O produtor rural pessoa física poderá realizar contratação de trabalhador rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária.

§ 1º A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo que, dentro do período de 1 (um) ano, superar 2 (dois) meses fica convertida em contrato de trabalho por prazo indeterminado, observando-se os termos da legislação aplicável.

§ 2º A filiação e a inscrição do trabalhador de que trata este artigo na Previdência Social decorrem, automaticamente, da sua inclusão pelo empregador na Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia Social – GIF, cabendo à Previdência Social instituir mecanismo que permita a sua identificação

§ 3º O contrato de trabalho por pequeno prazo deverá ser formalizado, mediante a inclusão do trabalhador na GIF, na forma do disposto no § 2º deste artigo, e:

I – mediante a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e em Livro ou Ficha de Registro de Empregados; ou

II – mediante contrato escrito, em 2 (duas) vias, uma para cada parte, onde conste, no mínimo:

a) expressão autorizada em acordo coletivo ou convenção coletiva;

b) identificação do produtor rural e do imóvel rural onde o trabalho será realizado e indicação da respectiva matrícula;

c) identificação do trabalhador, com indicação do respectivo Número de Inscrição do Trabalhador – NIT.

§ 4º A contratação de trabalhador rural por período determinado não poderá ser realizada por produtor rural pessoa física, proprietário ou não, que explore diretamente atividade agroeconômica.

§ 5º A contribuição do segurado trabalhador rural contratado para prestar serviço na forma deste artigo é de 8% (oito por cento) sobre o respectivo salário-de-contribuição definido no inciso I do caput do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

§ 6º A não inclusão do trabalhador na GFIP pressupõe a inexistência de contratação na forma deste artigo, sem prejuízo de comprovação, por qualquer meio admitido em direito, da existência de relação jurídica diversa.

§ 7º Compete ao empregador fazer o recolhimento das contribuições previdenciárias nos termos da legislação vigente, cabendo à Previdência Social e à Receita Federal do Brasil instituir mecanismos que facilitem o acesso do trabalhador e da entidade sindical que o representa às informações sobre as contribuições recolhidas.

§ 8º São assegurados ao trabalhador rural contratado por pequeno prazo, além de remuneração equivalente à do trabalhador rural permanente, os demais direitos de natureza trabalhista.

§ 9º Todas as parcelas devidas ao trabalhador de que trata este artigo serão calculadas dia a dia e pagas diretamente a ele mediante recibo.

§ 10. O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS deverá ser recolhido e poderá ser levantado nos termos da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Art. 15. Durante o prazo do aviso prévio, se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, o empregado rural terá direito a um dia por semana, sem prejuízo do salário integral, para procurar outro trabalho.

Art. 16. Toda propriedade rural, que mantenha a seu serviço ou trabalhando em seus limites mais de cinquenta famílias de trabalhadores de qualquer natureza, é obrigada a possuir e conservar

em funcionamento escola primária, inteiramente gratuita, para os filhos destes, com tantas classes quantos sejam os filhos destes, com tantas classes quantos sejam os grupos de quarenta crianças em idade escolar.

Parágrafo único. A matrícula da população em idade escolar será obrigatória, sem qualquer outra exigência, além da certidão de nascimento, para cuja obtenção o empregador proporcionará todas as facilidades aos responsáveis pelas crianças.

Art. 17. As normas da presente Lei são aplicáveis, no que couber, aos trabalhadores rurais não compreendidos na definição do art. 2º, que prestem serviços a empregador rural.

Art. 18. As infrações aos dispositivos desta Lei serão punidas com multa de R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais) por empregado em situação irregular.

§ 1º As infrações aos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e legislação esparsa, com as multas nelas previstas.

§ 2º As penalidades serão aplicadas pela autoridade competente do Ministério do Trabalho e Emprego, de acordo com o disposto no Título VII da CLT.

§ 3º A fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego exigirá dos empregadores rurais ou produtores equiparados a comprovação do recolhimento da Contribuição Sindical Rural das categorias econômica e profissional.

Art. 19 O enquadramento e a contribuição sindical rurais continuam regidos pela legislação ora em vigor, o seguro social e o seguro contra acidente do trabalho rurais serão regulados por lei especial.

Art. 20. Lei especial disporá sobre a aplicação ao trabalhador rural, no que couber, do regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

» Decreto nº 73.626/1974

Art. 10. Nos serviços intermitentes não serão computados, como de efetivo exercício, os intervalos entre uma e outra parte da execução da tarefa diária, devendo essa característica ser expressamente ressaltada na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

Parágrafo único. Considera-se serviço intermitente aquele que, por sua natureza, seja normalmente executado em duas ou mais etapas distintas, desde que haja interrupção do trabalho de, no mínimo, 5 (cinco) horas, entre uma e outra parte da execução da tarefa.

» CLT

Art. 11 (Alterado pela Reforma Trabalhista) 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.

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

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

Art. 71 (Alterado pela Reforma Trabalhista)

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.

§ 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.

Art. 61 1-A (Inserido pela Reforma Trabalhista)

A concessão coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

» Lei nº 6.019/74

Art. 4º Empresa de trabalho temporário e a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores a disposição de outras empresas temporariamente, (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017) **EMPREGADO DOMÉSTICO**

» CONSTITUIÇÃO FEDERAL

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

(...)

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos **trabalhadores domésticos** os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXV, 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)

» CLT

Art. 7 – Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando for em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;

» **LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 – emprego doméstico**

Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I**DO CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO**

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.

Art. 2º A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.

Art. 3º Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumprir, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, aplicando-se-lhe, ainda, o disposto nos §§ 2º e 3º do art. 2º, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.

§ 3º Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I – 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;

II – 16 (dezesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;

III – 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;

IV – 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;

V – 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;

VI – 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas.

Art. 4º É facultada a contratação, por prazo determinado, do empregado doméstico:

I – mediante contrato de experiência;

II – para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso.

Parágrafo único. No caso do inciso II deste artigo, a duração do contrato de trabalho é limitada ao término do evento que motivou a contratação, obedecido o limite máximo de 2 (dois) anos.

Art. 5º O contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias.

§ 1º A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

§ 2º O salário-hora normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas, salvo se o contrato estipular jornada mensal inferior que resulte em divisor diverso.

§ 3º O salário-dia normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 30 (trinta) e servirá de base para pagamento do repouso remunerado e dos feriados trabalhados.

§ 4º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for compensado em outro dia.

§ 5º No regime de compensação previsto no § 4º: I – será devido o pagamento, como horas extraordinárias, na forma do § 1º, das primeiras 40 (quarenta) horas mensais excedentes ao horário normal de trabalho;

II – das 40 (quarenta) horas referidas no inciso I, poderão ser deduzidas, sem o correspondente pagamento, as horas não trabalhadas, em função de redução do horário normal de trabalho ou de dia útil não trabalhado, durante o mês;

III – o saldo de horas que excederem as 40 (quarenta) primeiras horas mensais de que trata o inciso I, com a dedução prevista no inciso II, quando for o caso, será compensado no período máximo de 1 (um) ano.

§ 6º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do § 5º, o empregado fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data de rescisão.

§ 7º Os intervalos previstos nesta Lei, o tempo de repouso, as horas não trabalhadas, os feriados e os domingos livres em que o empregado que mora no local de trabalho nele permaneça não serão computados como horário de trabalho.

§ 8º O trabalho não compensado prestado em domingos e feriados deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

§ 1º O contrato de experiência poderá ser prorrogado 1 (uma) vez, desde que a soma dos 2 (dois) períodos não ultrapasse 90 (noventa) dias.

§ 2º O contrato de experiência que, havendo continuidade do serviço, não for prorrogado após o decurso de seu prazo previamente estabelecido ou que ultrapassar o período de 90 (noventa) dias passará a vigorar como contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Art. 6º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado é obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, metade da remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Art. 7º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregado não poderá se desligar do contrato sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

Parágrafo único. A indenização não poderá exceder aquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

Art. 8º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, não será exigido aviso prévio.

Art. 9º A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e, quando for o caso, os contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º.

Art. 10. É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

§ 1º 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 no noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o art. 9º da Lei no 605, de 5 de janeiro de 1949.

§ 2º (VETADO).

Art. 11. Em relação ao empregado responsável por acompanhar o empregador prestando serviços em viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser

compensadas as horas extraordinárias em outro dia,

observado o art. 2º.

§ 1º O acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem será condicionado à prévia existência de acordo escrito entre as partes.

§ 2º A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal.

§ 3º O disposto no § 2º deste artigo poderá ser, mediante acordo, convertido em acréscimo no banco de horas, a ser utilizado a critério do empregado.

Art. 12. É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.

Art. 13. É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

§ 1º Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia.

§ 2º Em caso de modificação do intervalo, na forma do § 1º, é obrigatória a sua anotação no registro diário de horário, vedada sua prenotação.

Art. 14. Considera-se noturno, para os efeitos desta Lei, o trabalho exercutado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

§ 1º A hora de trabalho noturno terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§ 2º A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

§ 3º Em caso de contratação, pelo empregador, de empregado exclusivamente para desempenhar trabalho noturno, o acréscimo será calculado sobre o salário anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

Art. 15. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho deve haver período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 16. É devido ao empregado doméstico descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente

§ 4º O fornecimento de moradia ao empregado doméstico na própria residência ou em moradia anexa, de qualquer natureza, não gera ao empregado qualquer direito de posse ou de propriedade sobre a referida moradia.

Art. 19. Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, ele também se aplicam as leis nº 605, de 5 de janeiro de 1949, nº 4.090, de 13 de julho de 1962, nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Parágrafo único. A obrigação prevista no art. 4º da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, poderá ser substituída, a critério do empregador, pela concessão, mediante recebimento dos valores para aquisição das passagens necessárias ao custeio das despesas decorrentes do deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Art. 20. O empregado doméstico é segurado obrigatório da Previdência Social, sendo-lhe devidas, na forma da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, as prestações nela arroladas, atendido o disposto nesta Lei e observadas as características especiais do trabalho doméstico.

Art. 21. É devida a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS, no âmbito de suas competências, conforme disposto nos arts. 5º e 7º da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei.

Parágrafo único. O empregador doméstico somente passará a ter obrigação de promover a inscrição e de efetuar os recolhimentos referentes a seu empregado após a entrada em vigor do regulamento referido no caput.

Art. 22. O empregador doméstico depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregador, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos §§ 1º a 3º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

§ 1º Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de

aos domingos, além de descanso remunerado em

Art. 17. O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, salvo o disposto no § 3º do art. 3º, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família.

§ 1º Na cessação do contrato de trabalho, o empregado, desde que não tenha sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de um doze avos por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

§ 2º O período de férias poderá, a critério do empregador, ser fracionado em até 2 (dois) períodos, sendo 1 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos.

§ 3º É facultado ao empregado doméstico converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. § 4º O abono de férias deverá ser requerido até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo. § 5º É ilícito ao empregado que reside no local de trabalho nele permanecer durante as férias.

§ 6º As férias serão concedidas pelo empregador nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

Art. 18. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem.

§ 1º É facultado ao empregador efetuar descontos no salário do empregado em caso de adiantamento salarial e, mediante acordo escrito entre as partes, para a inclusão do empregado em planos de assistência médico-hospitalar e odontológica, de seguro e de previdência privada, não podendo a dedução ultrapassar 20% (vinte por cento) do salário.

§ 2º Poderão ser descontadas as despesas com moradia de que trata o caput deste artigo quando ocorrer a prestação de serviço, desde que essa possibilidade tenha sido expressamente acordada entre as partes.

§ 3º As despesas referidas no caput deste artigo não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.

falecimento do empregado doméstico, os valores previstos no caput serão movimentados pelo

§ 2º Na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores previstos no caput será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será

movimentada pelo empregador.

§ 3º Os valores previstos no caput serão depositados na conta vinculada do empregado, em variação distinta daquela em que se encontrarem os valores oriundos dos depósitos de que trata o inciso IV do art. 34 desta Lei, e somente poderão ser movimentados por ocasião da rescisão contratual.

§ 4º A importância monetária de que trata o caput, aplicam-se as disposições da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, e da Lei no 8.844, de 20 de janeiro de 1994, inclusive quanto a sujeição passiva e equiparações, prazo de recolhimento, administração, fiscalização, lançamento, consulta, cobrança e garantias, processo administrativo de determinação e exigência de créditos tributários federais.

Art. 23. Não havendo prazo estipulado no contrato, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir-lo deverá avisar a outra de sua intenção.

§ 1º O aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias ao empregado que conte com até 1 (um) ano de serviço para o mesmo empregador.

§ 2º Ao aviso prévio previsto neste artigo, devido ao empregado, serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

§ 3º A falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período ao seu tempo de serviço.

§ 4º A falta de aviso prévio por parte do empregado ad ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

Art. 24. O horário normal de trabalho do empregado durante o aviso prévio, quando 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 no caput deste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 7 (sete) dias corridos, na hipótese dos §§ 1º e 2º do art. 23.

Art. 25. A empregada doméstica gestante tem

direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos da Seção V do Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.

Parágrafo único. A confirmação do estado de gravidez durante o 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.

Art. 26. O empregado doméstico que for dispensado ao empregado nos termos do regulamento do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Cofeat).

§ 2º O benefício do seguro-desemprego será cancelado, sem prejuízo das demais sanções cíveis e penais cabíveis:

I – pela recusa, por parte do trabalhador de-
sempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;

II – por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;

III – por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou

IV – por morte do segurado.

Art. 27. Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei:

I – submissão a maus-tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob custódia ou indireto do empregado;

II – prática de ato de improbidade;

III – incontinência de conduta ou mau procedimento;

IV – condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

V – desídia no desempenho das respectivas funções;

VI – embriaguez habitual ou em serviço;

IV – declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

Art. 29. O seguro-desemprego deverá ser requerido de 7 (sete) a 90 (noventa) dias contados da data de dispensa.

Art. 30. Novo seguro-desemprego só poderá ser requerido após o cumprimento de novo período aquisitivo, cuja duração será definida pelo Codefat.

CAPÍTULO II DO SIMPLES DOMÉSTICO

Art. 31. É instituído o regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico (Simples Doméstico), que deverá ser regulamentado no prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar da data de entrada em vigor desta Lei.

Art. 32. A inscrição do empregador e a entrada única de dados cadastrais e fiscais no âmbito do Simples Doméstico dar-se-ão mediante registro em sistema eletrônico a ser disponibilizado em portal na internet, conforme regulamentação.

Parágrafo único. A impossibilidade de utilização do sistema eletrônico será objeto de regulamentação, a ser editada pelo Ministério da Fazenda e pelo agente operador do FGTS.

Art. 33. O Simples Doméstico será disciplinado por ato conjunto dos Ministros de Estado da Fazenda, da Previdência Social e do Trabalho e Emprego que disporá sobre a apuração, o recolhimento e a distribuição dos recursos recolhidos por meio do Simples Doméstico, observadas as disposições do art. 21 desta Lei.

§ 1º O ato conjunto a que se refere o caput deverá dispor também sobre o sistema eletrônico de registro das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais e sobre o cálculo e o recolhimento dos tributos e encargos trabalhistas vinculados ao Simples Doméstico.

§ 2º As informações prestadas no sistema eletrônico de que trata o § 1º:

I – têm caráter declaratório, constituindo instrumento hábil e suficiente para a exigência dos tributos e encargos trabalhistas delas resultantes e que não tenham sido recolhidos no prazo consignado para pagamento; e

II – deverão ser fornecidas até o vencimento do prazo para pagamento dos tributos e encargos trabalhistas devidos no Simples Doméstico em cada

VII – (VETADO);

VIII – ato de indisciplina ou de insubordinação;

IX – abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos;

X – ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

XI – ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador doméstico ou sua família, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

XII – prática constante de jogos de azar.

Parágrafo único. O contrato de trabalho poderá ser rescindido por culpa do empregador quando:

I – o empregador exigir serviços superiores às forças do empregado doméstico, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato;

II – o empregado doméstico for tratado pelo empregador ou por sua família com rigor excessivo ou de forma degradante;

III – o empregado doméstico correr perigo manifesto de mal considerável;

IV – o empregador não cumprir as obrigações do contrato;

V – o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama;

VI – o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

VII – o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei no 11.340, de 7 de agosto de 2006.

Art. 28. Para se habilitar ao benefício do seguro-desemprego, o trabalhador doméstico deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego:

I – Carteira de Trabalho e Previdência Social, na qual deverá constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data de dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício, como empregado doméstico, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;

III – declaração de que não está em gozo de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e

II – termo de rescisão do contrato de trabalho;

mês, relativamente aos fatos geradores ocorridos

no mês anterior.

§ 3º O sistema eletrônico de que trata o § 1º

deste artigo e o sistema de que trata o caput do art. 32 susbstituirão, na forma regulamentada pelo

ato conjunto previsto no caput, a obrigatoriedade

de entrega de todas as informações, formulários e

declarações a que estão sujeitos os empregadores

domésticos, inclusive os relativos ao recolhimento

do FGTS.

Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o

recolhimento mensal, mediante documento único

de arrecadação, dos seguintes valores:

I - 8% (oito por cento) a 1% (onze por cento) de

contribuição previdenciária, a cargo do segurado

empregado doméstico, nos termos do art. 20 da Lei

no 8.212, de 24 de julho de 1991;

II - 8% (oito por cento) de contribuição patronal

previdenciária para a seguridade social, a cargo do

empregador doméstico, nos termos do art. 24 da Lei

no 8.212, de 24 de julho de 1991;

III - 0,8% (oito décimos por cento) de contri-

buição social para financiamento do seguro contra

acidentes do trabalho;

IV - 8% (oito por cento) de recolhimento para

o FGTS;

V - 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento),

na forma do art. 22 desta Lei; e

VI - imposto sobre a renda retido na fonte de

que trata o inciso I do art. 7º da Lei no 7.713, de 22

de dezembro de 1988, se incidente.

§ 1º As contribuições, os depósitos e o imposto

arrolados nos incisos I a VI incidem sobre a remuneração paga ou devida no mês anterior, a cada

emprego, incluída na remuneração a gratificação de Natal a que se refere a Lei no 4.090, de 13 de julho

de 1962, e a Lei no 4.749, de 12 de agosto de 1965.

§ 2º A contribuição e o imposto previstos nos

incisos I e VI do caput deste artigo serão descontados da remuneração do empregado pelo empregador,

que é responsável por seu recolhimento.

§ 3º O produto da arrecadação das contribuições,

dos depósitos e do imposto de que trata o caput será

centralizado na Caixa Econômica Federal.

§ 4º A Caixa Econômica Federal, com base nos

elementos identificadores do recolhimento, dis-

poníveis no sistema de que trata o § 1º do art. 33,

transfere para a Conta Única do Tesouro Nacional

o valor arrecadado das contribuições e do imposto

previstos nos incisos I, II, III e VI do caput.

§ 5º O recolhimento de que trata o caput será

efetuado em instituições financeiras integrantes da

rede arrecadadora de receitas federais.

§ 6º O empregador fornecerá, mensalmente,

ao empregado o documento cópia do documento

previsto no caput.

§ 7º O recolhimento mensal, mediante docu-

mento único de arrecadação, e a exigência das

contribuições, dos depósitos e do imposto, nos

valores definidos nos incisos I a VI do caput, somente

serão devidos após 120 (cento e vinte) dias da data

de publicação desta Lei.

Art. 35. O empregador doméstico é obrigado a

pagar a remuneração devida ao empregado domé-

stico e a arrecadar e a recolher a contribuição prevista

no inciso I do art. 34, assim como a arrecadar e a

recolher as contribuições, os depósitos e o imposto

previstos nos incisos I, II, III e VI do caput do art. 34, até o dia 7 do mês seguinte ao

de publicação desta Lei, conforme a Lei no 8.036, de 11

de maio de 1990.

capitulo III

DA LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA

TRIBUTÁRIA

Art. 36. O inciso V do art. 30 da Lei no 8.212, de

24 de julho de 1991, passa a vigorar com a seguinte

redação:

"Art. 30. (...)

(...)"

V - o empregador doméstico é obrigado a arrecadar e a recolher a contribuição do segurado empre-

gado a seu serviço, assim como a parcela a seu cargo,

até o dia 7 do mês seguinte ao da competência;

(...)"

"Art. 30. (...)

(...)"

§ 1º Somente poderão beneficiar-se do auxílio-

acidente os segurados incluídos nos incisos I, II, VI

e VII do art. 11 desta Lei.

DIREITO DO TRABALHO - Henrique Correia

“(…)” (NR)

“Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho.”

“(…)” (NR)

“Art. 21-A. A perda médica do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) considerará caracterizada a natureza acidentária da incapacidade quando constatada ocorrência denexo técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravamento decorrente da relação entre a atividade da empresa ou do empregador doméstico e a entidade motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças (CID), em conformidade com o que dispuser o regulamento.”

“(…)”

§ 2º A empresa ou o empregador doméstico poderão requerer a não aplicação do nexotécnico epidemiológico, de cuja decisão caberá recurso, com efeito suspensivo, da empresa, do empregador doméstico ou do segurado ao Conselho de Recursos da Previdência Social.” (NR)

“Art. 22. A empresa ou o empregador doméstico deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.” (NR)

“Art. 27. Para cômputo do período de carência, serão consideradas as contribuições: I – referentes ao período a partir da data de filiação ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS), no caso dos segurados empregados, inclusive os domésticos, e dos trabalhadores avulsos; II – realizadas a contar da data de efetivo pagamento da primeira contribuição sem atraso, não sendo consideradas para este fim as contribuições recolhidas com atraso referentes a competências anteriores, no caso dos segurados contribuinte individual, especial e facultativo, referidos, respectivamente, nos incisos V e VII do art. 11 e no art. 13.” (NR)

“Art. 34. No cálculo do valor da renda mensal do benefício, inclusive o decorrente de acidente do trabalho, serão computados:

I – para o segurado empregado, inclusive o doméstico, e o trabalhador avulso, os salários de contribuição referentes aos meses de contribuições devidas, ainda que não recolhidas pela empresa no pelo empregador doméstico, sem prejuízo da respectiva cobrança e da aplicação das penalidades cabíveis, observado o disposto no § 5º do art. 29-A; II – para o segurado empregado, inclusive o doméstico, o trabalhador avulso e o segurado especial, o valor mensal do auxílio-acidente, considerado como salário de contribuição para fins de concessão de qualquer aposentadoria, nos termos do art. 31;

“(…)” (NR)

“Art. 35. Ao segurado empregado, inclusive o doméstico, e ao trabalhador avulso que tenham cumprido todas as condições para a concessão do benefício pleiteado, mas não possam comprovar o valor de seus salários de contribuição no período básico de cálculo, será concedido o benefício de valor mínimo, devendo esta renda ser recalculada quando da apresentação de prova dos salários de contribuição.” (NR)

“Art. 37. A renda mensal inicial, recalculada de acordo com o disposto no art. 35, deve ser reajustada como a dos benefícios correspondentes com igual data de início e substituirá, a partir da data do requerimento de revisão do valor do benefício, a renda mensal que prevalecia até então.” (NR)

“Art. 38. Sem prejuízo do disposto no art. 35, cabe à Previdência Social manter cadastro dos segurados com todos os informes necessários para o cálculo da renda mensal dos benefícios.” (NR)

“Art. 63. O segurado empregado, inclusive o doméstico, em gozo de auxílio-doença será considerado pela empresa e pelo empregador doméstico como licenciado.”

“(…)” (NR)

“Art. 65. O salário-família será devido, mensalmente, ao segurado empregado, inclusive o doméstico, e ao segurado trabalhador avulso, na proporção do respectivo número de filhos ou equiparados nos termos do § 2º do art. 16 desta Lei, observado o disposto no art. 66.

“(…)” (NR)

“Art. 67. (...)”

Parágrafo único. O empregado doméstico deve apresentar apenas a certidão de nascimento referida no caput.” (NR)

“Art. 68. As cotas do salário-família serão pagas pela empresa ou pelo empregador doméstico, mensalmente, junto com o salário, efetivando-se a

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral 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).

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

Art. 59-A (Inserido pela Reforma Trabalhista)

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 dezoito 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 porções de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação

Art. 134 (Alterado pela Reforma Trabalhista)

— 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.

Art. 477 (Alterado pela Reforma Trabalhista).

Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar o pagamento aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

(...)

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento de valores constantes do instrumento de rescisão

acompanhar pelo empregador ou por alguém de sua família por este designado.

Art. 45. As matérias tratadas nesta Lei Complementar que não sejam reservadas constitucionalmente a lei complementar poderão ser objeto de alteração por lei ordinária.

Art. 46. Revogam-se o inciso I do art. 3º da Lei no 8.009, de 29 de março de 1990, e a Lei no 5.859, de 11 de dezembro de 1972.

Art. 47. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

» CLT

Art. 47 (Alterado pela Reforma Trabalhista)

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

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

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

Art. 58-A (Inserido pela Reforma Trabalhista).

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 até seis horas suplementares semanais.

(...)

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

Art. 59 (Alterado pela Reforma Trabalhista) 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.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

devidas as seguintes verbas trabalhistas:

l - 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.

Art. 611-A (Inserido pela Reforma Trabalhista)

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, observa- dos 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 compa- ráveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadraram como funções de confiança;

VI - regulamentação empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e tra- balho 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;

Art. 484-A (Inserido pela Reforma Trabalhista)

O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão recebidos de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

Art. 484-A (Inserido pela Reforma Trabalhista)

§ 1º 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.

§ 2º Os sindicatos subscretores 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 (Inserido pela Reforma Trabalhista)

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 indeniza- ção 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, consti- tuindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

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.

» Resolução CC/FGTS nº 780/2015

Art. 1º O empregado doméstico, definido nos termos da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, terá direito ao regime do FGTS, obrigatoriamente, a partir de 1º de outubro de 2015.

§ 1º O empregador deverá solicitar a inclusão do empregado doméstico no FGTS, mediante requerimento, que consistirá na informação dos eventos decorrentes da respectiva atividade laboral, na forma definida pelo Agente Operador do FGTS.

§ 2º O Agente Operador do FGTS, observada a data definida no caput e a peculiaridade dos empregadores e empregados domésticos, deverá regulamentar as devidas disposições complementares, de modo a viabilizar o depósito, os saques, a devolução de valores e a emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei, inclusive no que tange às relações de trabalho existentes a partir de março de 2000.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

» Resolução Codefat nº 754/2015

Art. 1º Estabelecer os critérios relativos ao processamento de requerimentos e habilitação no Programa do Seguro Desemprego na forma do que dispõe o art. 26, § 1º, da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, e a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no que couber.

Art. 2º O Programa do Seguro Desemprego tem por finalidade:

I – prover assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado em virtude de dispensa sem justa causa, inclusive a indireta;

II – auxiliar os trabalhadores na busca no presente e futuro do emprego, promovendo, para tanto, ações

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 expressão 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 ou não participar de atividades durante o período de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo

integradas de orientação, recolocação e qualificação profissional na forma da Lei.

Art. 3º Terá direito a perceber o Seguro-Desemprego o empregado doméstico dispensado sem justa causa ou de forma indireta, que comprove:

I – ter sido empregado doméstico, por pelo menos quinze meses nos últimos vinte e quatro meses que antecederem à data da dispensa que deu origem ao requerimento do Seguro-Desemprego;

II – não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada da previdência social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte;

III – não possuir renda própria de qualquer natureza, suficiente à sua manutenção e de sua família.

§ 1º Os requisitos de que trata este artigo serão verificados a partir das informações registradas no CNIS e, se insuficientes, por meio das anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, por meio de contracheques ou documento que contenha decisão judicial que detalhe a data de admissão, demissão, remuneração, empregador e função exercida pelo empregado.

§ 2º Considera-se um mês de atividade, para efeito do inciso I, deste artigo, a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, conforme previsto do art. 4º, § 3º da Lei nº 7.998/90.

Art. 4º Para requerer sua habilitação no Programa do Seguro Desemprego, o empregado doméstico deverá comparecer perante uma das Unidades da rede de atendimento vinculadas ou autorizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE munido dos seguintes documentos:

I – Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, na qual deverão constar a anotação do contrato de trabalho doméstico e a data de admissão e a data da dispensa, de modo a comprovar o vínculo empregatício doméstico, durante pelo menos 15 (quinze) meses nos últimos 24 (vinte e quatro) meses;

II – declaração de prestação continuada da previdência social, exceto auxílio-acidente e pensão por morte; e

III – declaração de que não possui renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

§ 1º As declarações de que tratam os incisos III e IV, deste artigo, serão firmadas pelo trabalhador no documento de Requerimento do Seguro-Desemprego do Empregado Doméstico – RSD-ED, fornecido pelo MTE na unidade de atendimento.

§ 2º Os documentos descritos nos incisos I e II serão substituídos por sentença judicial com força executiva, decisão liminar ou antecipatória de tutela, ata de audiência realizada na Justiça do Trabalho ou acórdão de Tribunal onde constem os dados do trabalhador, tais como a data de admissão, demissão e salário, dados do empregador e o motivo da rescisão, se direta sem justa causa ou indireta.

Art. 5º É obrigatória a identificação do empregado doméstico no NIS, NIT ou no Programa de Integração Social – PIS, cujo número de inscrição deverá ser indicado em campo próprio do requerimento de habilitação e do formulário de Comunicação de Dispensa do Empregado Doméstico – CDED.

Parágrafo único. O agente público no atendimento vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE deverá conferir se o requerente preenche os critérios de habilitação no Programa do Seguro Desemprego e, em caso afirmativo, fornecerá ao trabalhador a Comunicação de Dispensa do Empregado Doméstico – CDED, devidamente preenchida.

Art. 6º O valor do benefício do Seguro-Desemprego do empregado doméstico corresponderá a 1 (um) salário-mínimo e será concedido por um período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de 16 (dezesseis) meses, contados da data da dispensa que originou habilitação anterior.

§ 1º O requerimento de habilitação no Programa do Seguro Desemprego só poderá ser proposto a cada novo período aquisitivo, desde que cumpridos todos os requisitos estabelecidos na Lei Complementar nº 150/15 e nesta Resolução.

§ 2º A contagem do prazo do período aquisitivo não se interrompe, nem se suspende.

Art. 7º O direito de requerer a habilitação no Programa do Seguro Desemprego, bem como o de receber o benefício, tem caráter pessoal e intransferível, exceto para os seguintes casos:

I – morte do trabalhador, para efeito de recebimento das parcelas legalmente adquiridas que abranjem o período que vai da data da dispensa à data do óbito do segurado, mediante a apresentação pelos sucessores de decisão oriunda do Poder Judiciário ou alvará judicial;

II – grave moléstia do segurado, comprovada pela perícia médica do Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, quando serão pagas parcelas legalmente adquiridas ao seu curador legalmente designado ou representante legal, mediante apresentação de mandato outorgado por instrumento público, com finalidade específica para o benefício a ser recebido;

Art. 10. O trabalhador fará jus ao pagamento integral das parcelas subsequentes para cada mês, quando contar com fração igual ou superior a quinze dias de desemprego, de forma que:

- I – O segurado terá direito a 1 (uma) parcela se ficar desempregado até 44 dias após a demissão;
- II – O segurado terá direito a 2 (duas) parcelas se ficar desempregado até 60 dias após a demissão; e
- III – O segurado terá direito a 3 (três) parcelas se ficar desempregado por 75 dias ou mais após a demissão.

Art. 11. A quantidade de parcelas adquiridas são obtidas a partir do cálculo feito entre a data da demissão e a data do reemprego, a data do implemento do benefício previdenciário, data do óbito ou data da prisão do segurado.

Art. 12. O pagamento do benefício poderá ser efetuado mediante crédito em conta simplificada ou conta poupança na Caixa Econômica Federal – CEF, ainda, a partir de apresentação do cartão cidadão ou outro documento de identificação com foto.

Parágrafo único. As parcelas creditadas indiretamente pelo agente pagador em conta corrente reverterão automaticamente ao Programa do Seguro-Desemprego.

Art. 13. O segurado deverá promover o recebimento de cada parcela no prazo de 67 (sessenta e sete) dias a contar de sua disponibilização para saque.

§ 1º Passado o período estabelecido no caput deste artigo, as parcelas não sacadas serão devolvidas para o Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.

§ 2º As parcelas devolvidas somente poderão ser reemitidas a partir de solicitação do beneficiário ou por meio de decisão proferida pelo Poder Judiciário.

§ 3º A reemissão da parcela devolvida poderá ser solicitada no prazo de 2 (dois anos) contados da data da sua devolução individualmente considerada.

§ 4º Na hipótese de não ser concedido o benefício do Seguro-Desemprego ao empregado doméstico, o Ministério do Trabalho e Emprego notificará o requerente quanto aos motivos do indeferimento.

Art. 14. O requerente que não satisfizer os requisitos legais e os estabelecidos nesta Resolução terá o pedido de habilitação indeferido.

Parágrafo único. O agente público ou agente credenciado informará ao requerente que este poderá interpor recurso administrativo da decisão de indeferimento.

III – moléstia contagiosa ou impossibilidade de locomoção, devidamente comprovada mediante perícia médica do Instituto Nacional de Seguridade Social – INSS, quando serão pagas parcelas vencidas a procurador designado em instrumento público, com poderes específicos para receber o benefício;

IV – ausência civil, quando serão pagas parcelas vencidas ao curador designado pelo juiz, mediante certidão judicial de nomeação do curador habilitado à prática do ato;

V – beneficiário preso, impossibilitado de comparecer pessoalmente à instituição financeira responsável pelo pagamento, quando as parcelas legalmente adquiridas serão pagas ao dependente, segundo a ordem preferencial de que trata o art. 16 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, indicado por meio de instrumento público com poderes específicos para o ato.

§ 1º Nas excepcionais hipóteses elencadas nos incisos I a V, o mandatário deverá instruir o requerimento de habilitação no Programa do Seguro-Desemprego com os documentos exigidos no art. 4º desta Resolução.

§ 2º O mandato deverá ser outorgado em caráter individual, especificando a modalidade de benefício a qual o requerimento faz referência e a dispensa que lhe deu causa.

§ 3º Será permitido o processamento de requerimento de parcelas legalmente adquiridas por beneficiário que se encontre preso na forma especificada na Resolução nº 745, de 27 de maio de 2015.

Art. 8º A habilitação no Programa do Seguro-Desemprego deverá ser requerida perante as unidades de atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE ou aos órgãos autorizados no prazo de 7 (sete) a 90 (noventa) dias contados da data da dispensa.

§ 1º No ato do atendimento o agente público verificará se o requerente reúne os requisitos legais e os estabelecidos nesta Resolução, bem como se está munido dos documentos listados no art. 4º, necessários à habilitação no Programa do Seguro-Desemprego;

§ 2º Sempre que viável, o requerente será incluído nas ações integradas de intermediação de mão de obra com o objetivo de recolocá-lo no mercado de trabalho ou, não sendo possível, encaminhado a cursos qualificador disponíveis no âmbito do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – Pronatec.

Art. 9º O pagamento da primeira parcela será agendado para trinta dias após a data do protocolo

Art. 15. A habilitação do trabalhador no Programa do Seguro Desemprego do Empregado Doméstico será suspensa nas seguintes situações:

- I – admissão do empregado doméstico em novo emprego;
- II – início de percepção de benefício de prestação continuada da Previdência Social, exceto aqueles permitidos pelo art. 28, III, da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e
- III – recusa injustificada por parte do trabalhador desempregado em participar de ações de recolocação de emprego, conforme regulamentação do Codedat.

Art. 16. A habilitação do empregado doméstico no Programa do Seguro Desemprego será cancelada:

- I – pela recusa por parte do trabalhador de desemprego de outro emprego condizente com sua qualificação registrada ou declarada e com sua remuneração anterior;
- II – por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação;
- III – por comprovação de fraude visando à percepção indevida do benefício do seguro-desemprego; ou

- IV – por morte do segurado.

§ 1º Nos casos previstos nos incisos I a III deste artigo, será suspenso por um período de 2 (dois) anos o direito do trabalhador à percepção de parcelas de Seguro-Desemprego, dobrando-se este período em caso de reincidência;

§ 2º O ato de cancelamento consiste no impedimento de recebimento de parcelas liberas ou emitidas que serão devolvidas ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT;

§ 3º Para efeito do Seguro-Desemprego, considerará-se emprego condizente com a vaga ofertada aquele que apresente tarefas semelhantes ao perfil profissional do trabalhador, declarado ou comprovado no ato do seu cadastramento;

§ 4º Para aferição de salário compatível, leva-se em consideração o piso salarial da categoria, a média do mercado baseado em dados de que dispõe o Sistema Nacional de Emprego – SINE e salário pretendido pelo requerente;

§ 5º O cancelamento do benefício em decorrência de recusa de novo emprego ocorrerá após análise por parte do órgão competente das justificativas apresentadas pelo trabalhador.

Art. 17. As parcelas do Seguro-Desemprego do Empregado Doméstico, recebidas irregularmente pelos segurados, serão restituídas mediante Guia

de Recolhimento da União – GRU ou por meio de compensação automática consoante previsão do art. 25-A da Lei nº 7.998/90, com redação dada pela Lei nº 13.134, de 16 de junho de 2015, e na forma regulamentada em resolução específica do Codedat.

Art. 18. Fica revogada a Resolução nº 253, de 4 de outubro de 2000.

Art. 19. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Portaria Interministerial nº 822, de 30 de setembro de 2015

Disciplina o regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico (Simples Doméstico) e das outras providências.

OS MINISTROS DE ESTADO DA FAZENDA, DA PREVIDÊNCIA SOCIAL E DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 87, inciso II, da Constituição Federal e o art. 33 da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, resolvem:

Art. 1º Disciplinar o regime unificado de pagamento de tributos, de contribuições e dos demais encargos do empregador doméstico (Simples Doméstico).

Art. 2º A inscrição do empregador e a entrada única de dados cadastrais e de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais no âmbito do Simples Doméstico dar-se-á mediante registro no Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial, instituído pelo Decreto 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Parágrafo único. As informações a que se refere o caput deste artigo serão prestadas na forma disciplinada nos Manuais de Orientação do eSocial.

Art. 3º Os recolhimentos de tributos e depósitos decorrentes da relação de emprego doméstico serão efetuados mediante utilização de documento unificado de arrecadação, gerado exclusivamente pelo aplicativo a ser disponibilizado no Portal do eSocial, cujo pagamento no prazo é até o dia 7 (sete) do mês seguinte ao da competência a que se refere.

§ 1º O documento unificado de arrecadação conterá:

- I – a identificação do contribuinte;
- II – a competência;
- III – a composição do documento de arrecadação, conforme Art. 34 da Lei Complementar 150/2015;
- IV – o valor total;
- V – o número único de identificação do documento, atribuído pelo aplicativo;

- I - credenciamento de agentes arrecadadores;
- II - aplicação de penalidades agentes arrecadadores por descumprimento de normas;
- III - cobrança de encargos por atraso no repasse financeiro;

IV - correção e cancelamento de documentos de arrecadação, respeitadas as regras e condições específicas do FGTS. § 1º O pagamento do documento unificado de arrecadação por meio de cheque será de inteira responsabilidade do agente arrecadador, que não poderá ser desonerado da responsabilidade pela liquidação dos cheques sem provisão de fundos ou rejeitados por outros motivos regulamentados pelo BACEN.

§ 2º O repasse dos montantes arrecadados deverá ocorrer:

I - dos agentes arrecadadores à instituição financeira centralizadora - Caixa Econômica Federal, no primeiro dia útil seguinte à arrecadação;

II - da instituição financeira centralizadora para a Conta Única do Tesouro Nacional, no primeiro dia útil seguinte ao repasse efetuado pelos agentes arrecadadores.

Art. 11 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

PROTEÇÃO DO TRABALHO DO ADOLESCENTE

» **Constituição Federal**

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

(...)

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

(...)

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.

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e do jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária;

VI - a data limite para acolhimento pela rede arrecadadora;

VII - o código de barras e sua representação numérica.

§ 2º Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho que gere direito ao saque do FGTS por parte do empregado, o recolhimento dos valores de FGTS previstos nos incisos IV e V do art. 34 da Lei Complementar nº 150, de 2015, referentes ao mês da rescisão e ao mês anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais, deve seguir os prazos estabelecidos no art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 4º O recolhimento das contribuições previstas nos incisos I, II e III do art. 34 da Lei Complementar nº 150, de 2015, incidentes sobre gratificação natalina a que se referem a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, e a Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965 deverá ocorrer até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro do período de apuração, nos termos do § 7º do art. 214, do Decreto 3.048, de 6 de maio de 1999.

Art. 5º Aplicam-se à relação de emprego doméstico os limites do salário de contribuição previstos nos §§ 3º e 5º do art. 28 da Lei 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 6º. Antecipam-se os prazos de recolhimento de tributos e depósitos para o dia útil imediatamente anterior quando não houver expediente bancário nas datas de vencimentos.

Art. 7º O Simples Doméstico passa a vigorar a partir da competência outubro de 2015, com ven- cimento dia 06 de novembro de 2015.

Art. 8º A distribuição dos recursos recolhidos por meio do Simples Doméstico será feita na forma estabelecida no parágrafo 4º do art. 34 da Lei Complementar nº 150, de 2015.

Art. 9º Compete à Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) credenciar as instituições financeiras que se habilitem a prestar serviços de arrecadação relativa ao Simples Doméstico.

§ 1º O documento unificado de arrecadação somente será acolhido por instituição financeira credenciada para tal finalidade, denominada, para os fins desta Portaria, agente arrecadador.

§ 2º Para prestar o serviço de arrecadação, o agente arrecadador deverá firmar contrato administrativo com a União, representada pela RFB, observado o disposto na Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.

Art. 10º Cabe à Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) regular o processo de arrecadação a cargo do agente arrecadador, dispondo sobre:

além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

» CLT

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.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 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).

§ 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. 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.

§ 2º – (Revogado)

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

Art. 136 – A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

§ 1º – Os membros de uma família, que trabalhem 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. 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. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos.

Parágrafo único – O trabalho do menor reger-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.

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;

§ 1º – REVOGADO;

§ 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, buates, cassinos, cabarês, dancings e estabelecimentos análogos;

b) em empresas circenses, em funções de acrobata, saltimbando, ginasta e outras semelhantes;

c) de produção, composição, entrega ou venda de 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, oficial-

mente reconhecidas, instituições destinadas ao

amparo dos menores jornalistas, só aos que se en-

contrem sob o patrocínio dessas entidades será ou-

torgada 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;

l – desde que a representação tenha fim edu-

cativo 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. 409 – Para maior segurança do trabalho e

garantia da saúde dos menores, a autoridade fisca-

lizadora poderá proibir-lhes o gozo dos períodos de

repouso nos locais de 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,

haverá um intervalo de repouso, não inferior a

1 (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 Con-

stituição, desde que o excesso de horas em um

dia seja compensado pela diminuição em outro,

(quarenta e oito) horas semanais ou outro inferior

legalmente fixada;

estabelecimento.

Parágrafo único. Aplica-se à prorrogação do

trabalho do menor o disposto no art. 375, no pa-

rágrafo 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.

Art. 424 – É dever dos responsáveis legais de me-

nores, 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 observân-

cia, 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 facil-

idades para a mudança 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, permanente-

mente, 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. 434 – Os infratores das disposições deste

Capítulo ficam sujeitos a multa de valor igual a 1 (um)

salário mínimo regional, aplicada tantas vezes quan-

tos 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. 439 – É ilícito ao menor firmar recibo pelo

pagamento do contrato de trabalho, e vedado ao menor

rescisão do contrato de trabalho, e vedado ao menor

responsáveis legais, quitação ao empregador pelo

recibimento da indenização que lhe for devida.

Art. 440 – Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.

Lei nº 8069/1990 – Estatuto da Criança e do Adolescente

Art. 2º Considera-se criança, para os efeitos desta Lei, a pessoa até doze anos de idade incompletos, e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade.

Art. 60. É proibido qualquer trabalho a menores de quatorze anos de idade, salvo 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 obedece 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 proteção dos seguintes aspectos, entre outros:

I – respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento;

II – capacitação profissional adequada ao mercado de trabalho.

Art. 146. A autoridade a que se refere esta Lei é o juiz da infância e da juventude, ou o juiz que exerce essa função, na forma da lei de organização judiciária local.

Art. 147. A competência será determinada:

I – pelo domicílio dos pais ou responsável;

II – pelo lugar onde se encontre a criança ou adolescente, à falta dos pais ou responsável.

§ 1º. Nos casos de ato infracional, será competente a autoridade do lugar da ação ou omissão, observadas as regras de conexão, continência e prevenção.

§ 2º A execução das medidas poderá ser delegada à autoridade competente da residência dos pais ou responsável, ou do local onde sediar-se a entidade que abrigar a criança ou adolescente.

§ 3º Em caso de infração cometida através de transmissão simultânea de rádio ou televisão, que atinja mais de uma comarca, será competente, para aplicação da penalidade, a autoridade judiciária do local da sede estadual da emissora ou rede, tendo a sentença eficácia para todas as transmissoras ou retransmissoras do respectivo estado.

Art. 148. A Justiça da Infância e da Juventude é competente para:

I – conhecer de representações promovidas pelo Ministério Público, para apuração de ato infracional atribuído a adolescente, aplicando as medidas cabíveis;

II – conceder a remissão, como forma de suspensão ou extinção do processo;

III – conhecer de pedidos de adoção e seus incidentes;

a) espetáculos públicos e seus ensaios;

b) certames de beleza;

§ 1º Para os fins do disposto neste artigo, a autoridade judiciária levará em conta, entre outros fatores:

a) os princípios desta Lei;

b) as peculiaridades locais;

c) a existência de instalações adequadas;

d) o tipo de frequência habitual ao local;

e) a adequação do ambiente a eventual participação ou frequência de crianças e adolescentes;

f) a natureza do espetáculo.

§ 2º As medidas adotadas na conformidade deste artigo deverão ser fundamentadas, caso a caso,

vedadas as determinações de caráter geral.

» Lei Complementar nº 150/2015

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua,

subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou a família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-

se o disposto nesta Lei.

Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção

no 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto no 6.481, de 12 de

junho de 2008.

» Decreto nº 6.481/2008

Art. 1º Fica aprovada a Lista das Flores Formas de Trabalho Infantil (Lista TFI), na forma do Anexo, de acordo com o disposto nos artigos 3º, dº, 4º da

Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, aprovada pelo Decreto Legislativo

no 178, de 14 de dezembro de 1999 e promulgada pelo Decreto no 3.597, de 12 de setembro de 2000.

Art. 2º Fica proibido o trabalho do menor de

dezoito anos nas atividades descritas na Lista TFI,

salvo nas hipóteses previstas neste decreto.

§ 1º A proibição prevista no caput poderá ser

excluída:

I – na hipótese de ser o emprego ou trabalho, a

partir da idade de dezesseis anos, autorizado pelo

Ministério do Trabalho e Emprego, após consulta

às organizações de empregadores e de trabalhado-

res interessadas, desde que fiquem plenamente

garantidas a saúde, a segurança e a moral dos

adolescentes;

II – na hipótese de aceitação de parecer técnico circunstanciado, assinado por profissional

IV – conhecer de ações civis fundadas em interesse

individual, difusos ou coletivos afetos à criança

e ao adolescente, observado o disposto no art. 209;

V – conhecer de ações decorrentes de irregularidades em entidades de atendimento, aplicando as

medidas cabíveis;

VI – aplicar penalidades administrativas nos casos

de infrações contra norma de proteção à criança ou

adolescente;

VII – conhecer de casos encaminhados pelo

Conselho Tutelar, aplicando as medidas cabíveis.

Parágrafo único. Quando se tratar de criança

ou adolescente nas hipóteses do art. 98, é também

competente a Justiça da Infância e da Juventude

para o fim de:

a) conhecer de pedidos de guarda e tutela;

b) conhecer de ações de destituição do pátrio

poder poder familiar, perda ou modificação da tutela

ou guarda; (Expressão substituída pela Lei nº 12.010,

de 2009) Vigência

c) suprir a capacidade ou o consentimento para

o casamento;

d) conhecer de pedidos baseados em discordância

paterna ou materna, em relação ao exercício do

pátrio poder poder familiar; (Expressão substituída

pela Lei nº 12.010, de 2009) Vigência

e) conceder a emancipação, nos termos da lei

civil, quando faltarem os pais;

f) designar curador especial em casos de apre-

sentação de queixa ou representação, ou de outros

procedimentos judiciais ou extrajudiciais em que

haja interesses de criança ou adolescente;

g) conhecer de ações de alimentos;

h) determinar o cancelamento, a reificação e o

suprimento dos registros de nascimento e óbito.

Art. 149. Compete à autoridade judiciária dis-

ciplinar, através de portaria, ou autorizar, mediante

alvará:

I – a entrada e permanência de criança ou ado-

lescente, desacompanhado dos pais ou responsável,

em:

a) estádio, ginásio e campo desportivo;

b) bailes ou promoções dançantes;

c) boate ou congêneres;

d) casa que explore comercialmente diversões

eletrônicas;

e) estúdios cinematográficos, de teatro, rádio

II – a participação de criança e adolescente em:

II – ter idade mínima de 21 (vinte e um) anos;

(...)

preencherá os seguintes requisitos:

Art. 16 – Para o exercício da profissão, o vigilante

» **Lei nº 7.102/1983**

após a data de sua publicação.

Art. 6º Este Decreto entra em vigor noventa dias

e consulta a que se refere o caput.

baiho e Emprego organizar os processos de exame

Parágrafo único. Compete ao Ministério do Tra-

interessadas.

organizações de empregadores e de trabalhadores

nada e, se necessário, revista em consulta com as

Art. 5º A Lista TIP será periodicamente exami-

adulterante para ser utilizado em conflitos armados.

IV – o recrutamento forçado ou compulsório de

para a produção e tráfico de drogas; e

cento para outras atividades ilícitas, particularmente

III – a utilização, recrutamento e oferta de adoles-

produção de pornografia ou atuações pornográficas;

clamento para fins de exploração sexual comercial,

II – a utilização, demanda, oferta, tráfico ou ali-

obrigatório;

sujeição por dívida, servidão, trabalho forçado ou

análogas, tais como venda ou tráfico, cativo ou

I – todas as formas de escravidão ou práticas

gram as piores formas de trabalho infantil;

” do artigo 3º da Convenção no 182, da OIT, inte-

Art. 4º Para fins de aplicação das alíneas “a”, “b” e

menor de dezesseis, na condição de aprendiz.

e maior de dezesseis anos e ao maior de quatorze e

à saúde, à segurança e à moral, ao menor de dezoito

serão permitidos, desde que fora das áreas de risco

Art. 3º Os trabalhos técnicos ou administrativos

maiores de dezoito anos.

termos da Lista TIP, não é extensiva aos trabalhadores

lhos prejudiciais à saúde, à segurança e à moral, nos

§ 3º A classificação de atividades, locais e traba-

providências legais cabíveis.

Ministério do Trabalho e Emprego, que tomará as

serão objeto de análise por órgão competente do

antes do parecer técnico referido no § 1º, inciso II,

dos adolescentes envolvidos em atividades cons-

§ 2º As contravenções sobre a efetiva proteção

circunscrição onde ocorrerem as referidas atividades.

tralizada do Ministério do Trabalho e Emprego da

dos adolescentes, depositado na unidade descen-

possam comprometer a saúde, a segurança e a moral

trabalho, que ateste a não exposição a riscos que

legalmente habilitado em segurança e saúde no

APPENDIZ

litisconsorcial.

Parágrafo único. Havendo substituição proces-

sual, o substituído poderá intervir como assistente

ordenamento jurídico.

em nome próprio, salvo quando autorizado pelo

Art. 18. Ninguém poderá pleitear direito alheio

» **CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL**

completos tenha economia própria.

ou pela existência de relação de emprego, desde

V – pelo estabelecimento civil ou comercial,

(...)

incapacidade;

Parágrafo único. Cessar, para os menores, a

de todos os atos da vida civil.

completos, quando a pessoa fica habilitada à prática

Art. 5º A menoridade cessa aos dezoito anos

» **CÓDIGO CIVIL**

estabelecido para o adulto.

valor correspondente à metade do salário mínimo

zesseis anos é assegurado salário mínimo fixado em

Parágrafo único. Ao empregado menor de de-

pregado adulto.

anos é assegurado salário mínimo igual ao de em-

Art. 11. Ao empregado rural maior de dezesseis

» **Lei nº 5.889/1973**

a) idade mínima de 25 (vinte e cinco) anos;

mãe social;

Art. 9º – São condições para admissão como

Mãe Social e dá outras Providências

Dispõe sobre a Regulamentação da Atividade de

» **Lei nº 7.644/1987**

vidência Social, matrícula e frequência do aprendiz

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem

diligência as tarefas necessárias a essa formação.

e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e

compatível com o seu desenvolvimento físico, moral

dizagem formação técnico-profissional metódica,

(vinte e quatro) anos inscrito em programa de apren-

a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24

determinado, em que o empregador se compromete

de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato

§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz.

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

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

§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades des 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.

§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação de 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 máximo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

§ 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 aprendiz para a 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.

§ 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 determinadas 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 no 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.

§ 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.

§ 4º As entidades mencionadas nos incisos II e III deste artigo deverão cadastrar seus cursos, turnos e aprendizizes matriculados no Ministério do Trabalho.

§ 5º As entidades mencionadas neste artigo poderão firmar parcerias entre si para o desenvolvimento dos programas de aprendizagem, conforme regulamentado.

Art. 431. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará o aprendizado 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.

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

- § 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica.
- Art. 433.** O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:
- I – desempenho insuficiente ou inadequação 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;
- II – falta disciplinar grave;
- III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou
- IV – a pedido do aprendiz.
- PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER**
- 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:
- I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;
- Art. 7º** – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
- (...)
- XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- (...)
- XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos 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;
- (...)

- XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
- (...)
- XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
- LEI Nº 8213/1991 – LEI DE BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL**
- Art. 29, § 9º** – “Para efeito de aplicação do fator previdenciário, ao tempo de contribuição do segurado serão adicionados:
- I – cinco anos, quando se tratar de mulher;
- Art. 48.** A aposentadoria por idade será devida ao segurado que, cumprida a carência exigida nesta Lei, completar 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e 60 (sessenta), se mulher.
- § 1º Os limites fixados no caput são reduzidos para sessenta e cinco anos no caso de trabalhadores rurais, respectivamente homens e mulheres, referidos na alínea a do inciso I, na alínea g do inciso V e nos incisos VI e VII do art. 11.
- Art. 51.** A aposentadoria por idade pode ser requerida pela empresa, desde que o segurado empregado tenha cumprido o período de carência e completado 70 (setenta) anos de idade, se do sexo masculino, ou 65 (sessenta e cinco) anos, se do sexo feminino, sendo compulsória, caso em que será garantida ao empregado a indenização prevista na legislação trabalhista, considerada como data da rescisão do contrato de trabalho a imediatamente anterior à do início da aposentadoria.
- Art. 52.** A aposentadoria por tempo de serviço será devida, cumprida a carência exigida nesta Lei, ao segurado que completar 25 (vinte e cinco) anos de serviço, se do sexo feminino, ou 30 (trinta) anos, se do sexo masculino.
- ADCT**
- Art. 10.** Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:
- (...)
- II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa;
- (...)
- a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;
- b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

§ 1º – Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

LEI COMPLEMENTAR Nº 146/2014

Art. 1º O direito prescrito na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, nos casos em que ocorrer o falecimento da genitora, será assegurado a quem de tiver a guarda do seu filho.

LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015

Art. 25. A empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos da Seção V do Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Parágrafo único. A confirmação do estado de gravidez durante o 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 das Disposições Constitucionais Transitórias.

CLT

Art. 372 – Os preceitos que regulam o trabalho masculino não são aplicáveis ao trabalho feminino, na medida em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

Art. 373 – A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

- I – publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;
- II – recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;
- III – considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV – exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V – impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou o 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.

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. 386 – Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

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 sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;
- II – a instalar vestiários com armários individuais para as 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 ser guardadas suas 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.

Art. 390 – Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de 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

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 impulso ou tração de vagões e sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

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-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.

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.

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 o 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo.

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

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

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardião.

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta enseja a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada. (NR)

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 obter 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, a 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, esta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

a) entrada em tribunais sem ser submetida a detectores de metais e aparelhos de raios X; (incluído pela Lei nº 13.363, de 2016)

b) reserva de vaga em garagens dos fóruns dos tribunais; (incluído pela Lei nº 13.363, de 2016)

II – lactante, adotante ou que der à luz, acesso a creche, onde houver, ou a local adequada ao atendimento das necessidades do bebê; (incluído pela Lei nº 13.363, de 2016)

III – gestante, lactante, adotante ou que der à luz, preferência na ordem das sustentações orais e das audiências a serem realizadas a cada dia, mediante comprovação de sua condição; (incluído pela Lei nº 13.363, de 2016)

IV – adotante ou que der à luz, suspensão de prazos processuais quando for a única patrona da causa, desde que haja notificação por escrito ao cliente; (incluído pela Lei nº 13.363, de 2016)

5 1º Os direitos previstos à advogada gestante ou lactante aplicam-se enquanto perdurar, respectivamente, o estado gravídico ou o período de amamentação; (incluído pela Lei nº 13.363, de 2016)

5 2º Os direitos assegurados nos incisos II e III deste artigo à advogada adotante ou que der à luz serão concedidos pelo prazo previsto no § 6º do art. 313 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil); (incluído pela Lei nº 13.363, de 2016)

» **NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL (LEI Nº 13.105/2015)**

Art. 313. Suspende-se o processo:

(...)

IX – pelo parto ou pela concessão de adoção, quando a advogada responsável pelo processo constituir a única patrona da causa; (incluído pela Lei nº 13.363, de 2016)

X – quando o advogado responsável pelo processo constituir a única patrona da causa; (incluído pela Lei nº 13.363, de 2016)

5 6º No caso do inciso IX, o período de suspensão será de 30 (trinta) dias, contado a partir da data do parto ou da concessão da adoção, mediante apresentação de certidão de nascimento ou documento similar que comprove a realização do parto, ou de termo judicial que tenha concedido a adoção, desde

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 grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

5 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.

5 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.

5 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilapidado, a critério da autoridade competente.

5 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

Art. 400 – Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período de amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma sala de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

» **LEI Nº 8.906/1994**

Art. 7º-A. São direitos da advogada: (incluído pela Lei nº 13.363, de 2016)

I – gestante; (incluído pela Lei nº 13.363, de 2016)

- de orientação sobre paternidade responsável, e comprove participação em programa ou atividade de criança.
- Art. 2º** E a administração pública, direta, indireta e fundacional, autorizada a instituir programa que garanta prorrogação da licença-maternidade para suas servidoras, nos termos do que prevê o art. 1º desta Lei.
- Art. 3º** Durante o período de prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade:
- I – a empregada terá direito à remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS);
 - II – o empregado terá direito à remuneração integral.
- Art. 4º** No período de prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade de que trata esta Lei, a empregada e o empregado não poderão exercer nenhuma atividade remunerada, e a criança deverá ser mantida sob seus cuidados.
- Parágrafo único. Em caso de descumprimento do disposto no caput deste artigo, a empregada e o empregado perderão o direito à prorrogação.
- Art. 5º** A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada e do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade e de sua licença-paternidade, vedada a dedução como despesa operacional.
- Parágrafo único. (VETADO)
- Art. 6º** (VETADO)
- Art. 7º** O Poder Executivo, com vistas ao cumprimento do disposto no inciso II do caput do art. 5º e nos arts. 12 e 14 da Lei Complementar no 101, de 4 de maio de 2000, estimará o montante da renúncia fiscal decorrente do disposto nesta Lei e o incluirá no demonstrativo a que se refere o § 6º do art. 165 da Constituição Federal, que acompanhará o projeto de lei organeira cuja apresentação se der após decorridos 60 (sessenta) dias da publicação desta Lei.
- Art. 8º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir do primeiro dia do exercício subsequente àquele em que for implementado o disposto no seu art. 7º.
- Art. 1º** – São atribuições da mãe social:
- I – propiciar o surgimento de condições próprias de uma família, orientando e assistindo os menores colocados sob seus cuidados;
 - II – administrar o lar, realizando e organizando as tarefas a ele pertinentes;
 - III – dedicar-se, com exclusividade, aos menores e à casa-lar que lhes forem confiados.
- Art. 2º** – Para os efeitos dos benefícios previdenciários, os menores residentes nas casas-lares e nas Casas da Juventude são considerados dependentes da mãe social a que foram confiados pela instituição empregadora.
- Art. 3º** – Entende-se como casa-lar a unidade residencial sob responsabilidade de mãe social, que abrigue até 10 (dez) menores.
- Art. 4º** – As casas-lares serão isoladas, formando, quando agrupadas, uma aldeia assistencial ou vila de menores.
- Art. 5º** – A instituição fixará os limites de idade em que os menores ficarão sujeitos às casas-lares.
- Art. 6º** – Para os efeitos dos benefícios previdenciários, os menores residentes nas casas-lares e nas Casas da Juventude são considerados dependentes da mãe social a que foram confiados pela instituição empregadora.
- Art. 7º** – São atribuições da mãe social:
- I – propiciar o surgimento de condições próprias de uma família, orientando e assistindo os menores colocados sob seus cuidados;
 - II – administrar o lar, realizando e organizando as tarefas a ele pertinentes;
 - III – dedicar-se, com exclusividade, aos menores e à casa-lar que lhes forem confiados.
- Art. 8º** – Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir do primeiro dia do exercício subsequente àquele em que for implementado o disposto no seu art. 7º.
- Art. 9º** – A licença-maternidade prevista no art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, será de cento e oitenta dias no caso das mães de crianças acometidas por sequelas neurológicas decorrentes de doenças transmitidas pelo Aedes aegypti, assegurado, nesse período, o recebimento de salário-maternidade previsto no art. 71 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991.
- Art. 10º** – As instituições sem finalidade lucrativa, ou de utilidade pública de assistência ao menor abandonado, e que funcionem pelo sistema de casas-lares, utilizarão mães sociais visando a proporcionar ao menor as condições familiares ideais ao seu desenvolvimento e reintegração social.
- Art. 11º** – Considera-se mãe social, para efeito desta Lei, aquela que, dedicando-se à assistência ao menor abandonado, exerce o encargo em nível social, dentro do sistema de casas-lares.
- Art. 12º** – Entende-se como casa-lar a unidade residencial sob responsabilidade de mãe social, que abrigue até 10 (dez) menores.
- Art. 13º** – As casas-lares serão isoladas, formando, quando agrupadas, uma aldeia assistencial ou vila de menores.
- Art. 14º** – A instituição fixará os limites de idade em que os menores ficarão sujeitos às casas-lares.
- Art. 15º** – Para os efeitos dos benefícios previdenciários, os menores residentes nas casas-lares e nas Casas da Juventude são considerados dependentes da mãe social a que foram confiados pela instituição empregadora.
- Art. 16º** – São atribuições da mãe social:
- I – propiciar o surgimento de condições próprias de uma família, orientando e assistindo os menores colocados sob seus cuidados;
 - II – administrar o lar, realizando e organizando as tarefas a ele pertinentes;
 - III – dedicar-se, com exclusividade, aos menores e à casa-lar que lhes forem confiados.
- Art. 17º** – Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir do primeiro dia do exercício subsequente àquele em que for implementado o disposto no seu art. 16º.
- Art. 18º** – (...) **Art. 19º** – (...) **Art. 20º** – (...) **Art. 21º** – (...) **Art. 22º** – (...) **Art. 23º** – (...) **Art. 24º** – (...) **Art. 25º** – (...) **Art. 26º** – (...) **Art. 27º** – (...) **Art. 28º** – (...) **Art. 29º** – (...) **Art. 30º** – (...) **Art. 31º** – (...) **Art. 32º** – (...) **Art. 33º** – (...) **Art. 34º** – (...) **Art. 35º** – (...) **Art. 36º** – (...) **Art. 37º** – (...) **Art. 38º** – (...) **Art. 39º** – (...) **Art. 40º** – (...) **Art. 41º** – (...) **Art. 42º** – (...) **Art. 43º** – (...) **Art. 44º** – (...) **Art. 45º** – (...) **Art. 46º** – (...) **Art. 47º** – (...) **Art. 48º** – (...) **Art. 49º** – (...) **Art. 50º** – (...) **Art. 51º** – (...) **Art. 52º** – (...) **Art. 53º** – (...) **Art. 54º** – (...) **Art. 55º** – (...) **Art. 56º** – (...) **Art. 57º** – (...) **Art. 58º** – (...) **Art. 59º** – (...) **Art. 60º** – (...) **Art. 61º** – (...) **Art. 62º** – (...) **Art. 63º** – (...) **Art. 64º** – (...) **Art. 65º** – (...) **Art. 66º** – (...) **Art. 67º** – (...) **Art. 68º** – (...) **Art. 69º** – (...) **Art. 70º** – (...) **Art. 71º** – (...) **Art. 72º** – (...) **Art. 73º** – (...) **Art. 74º** – (...) **Art. 75º** – (...) **Art. 76º** – (...) **Art. 77º** – (...) **Art. 78º** – (...) **Art. 79º** – (...) **Art. 80º** – (...) **Art. 81º** – (...) **Art. 82º** – (...) **Art. 83º** – (...) **Art. 84º** – (...) **Art. 85º** – (...) **Art. 86º** – (...) **Art. 87º** – (...) **Art. 88º** – (...) **Art. 89º** – (...) **Art. 90º** – (...) **Art. 91º** – (...) **Art. 92º** – (...) **Art. 93º** – (...) **Art. 94º** – (...) **Art. 95º** – (...) **Art. 96º** – (...) **Art. 97º** – (...) **Art. 98º** – (...) **Art. 99º** – (...) **Art. 100º** – (...) **Art. 101º** – (...) **Art. 102º** – (...) **Art. 103º** – (...) **Art. 104º** – (...) **Art. 105º** – (...) **Art. 106º** – (...) **Art. 107º** – (...) **Art. 108º** – (...) **Art. 109º** – (...) **Art. 110º** – (...) **Art. 111º** – (...) **Art. 112º** – (...) **Art. 113º** – (...) **Art. 114º** – (...) **Art. 115º** – (...) **Art. 116º** – (...) **Art. 117º** – (...) **Art. 118º** – (...) **Art. 119º** – (...) **Art. 120º** – (...) **Art. 121º** – (...) **Art. 122º** – (...) **Art. 123º** – (...) **Art. 124º** – (...) **Art. 125º** – (...) **Art. 126º** – (...) **Art. 127º** – (...) **Art. 128º** – (...) **Art. 129º** – (...) **Art. 130º** – (...) **Art. 131º** – (...) **Art. 132º** – (...) **Art. 133º** – (...) **Art. 134º** – (...) **Art. 135º** – (...) **Art. 136º** – (...) **Art. 137º** – (...) **Art. 138º** – (...) **Art. 139º** – (...) **Art. 140º** – (...) **Art. 141º** – (...) **Art. 142º** – (...) **Art. 143º** – (...) **Art. 144º** – (...) **Art. 145º** – (...) **Art. 146º** – (...) **Art. 147º** – (...) **Art. 148º** – (...) **Art. 149º** – (...) **Art. 150º** – (...) **Art. 151º** – (...) **Art. 152º** – (...) **Art. 153º** – (...) **Art. 154º** – (...) **Art. 155º** – (...) **Art. 156º** – (...) **Art. 157º** – (...) **Art. 158º** – (...) **Art. 159º** – (...) **Art. 160º** – (...) **Art. 161º** – (...) **Art. 162º** – (...) **Art. 163º** – (...) **Art. 164º** – (...) **Art. 165º** – (...) **Art. 166º** – (...) **Art. 167º** – (...) **Art. 168º** – (...) **Art. 169º** – (...) **Art. 170º** – (...) **Art. 171º** – (...) **Art. 172º** – (...) **Art. 173º** – (...) **Art. 174º** – (...) **Art. 175º** – (...) **Art. 176º** – (...) **Art. 177º** – (...) **Art. 178º** – (...) **Art. 179º** – (...) **Art. 180º** – (...) **Art. 181º** – (...) **Art. 182º** – (...) **Art. 183º** – (...) **Art. 184º** – (...) **Art. 185º** – (...) **Art. 186º** – (...) **Art. 187º** – (...) **Art. 188º** – (...) **Art. 189º** – (...) **Art. 190º** – (...) **Art. 191º** – (...) **Art. 192º** – (...) **Art. 193º** – (...) **Art. 194º** – (...) **Art. 195º** – (...) **Art. 196º** – (...) **Art. 197º** – (...) **Art. 198º** – (...) **Art. 199º** – (...) **Art. 200º** – (...) **Art. 201º** – (...) **Art. 202º** – (...) **Art. 203º** – (...) **Art. 204º** – (...) **Art. 205º** – (...) **Art. 206º** – (...) **Art. 207º** – (...) **Art. 208º** – (...) **Art. 209º** – (...) **Art. 210º** – (...) **Art. 211º** – (...) **Art. 212º** – (...) **Art. 213º** – (...) **Art. 214º** – (...) **Art. 215º** – (...) **Art. 216º** – (...) **Art. 217º** – (...) **Art. 218º** – (...) **Art. 219º** – (...) **Art. 220º** – (...) **Art. 221º** – (...) **Art. 222º** – (...) **Art. 223º** – (...) **Art. 224º** – (...) **Art. 225º** – (...) **Art. 226º** – (...) **Art. 227º** – (...) **Art. 228º** – (...) **Art. 229º** – (...) **Art. 230º** – (...) **Art. 231º** – (...) **Art. 232º** – (...) **Art. 233º** – (...) **Art. 234º** – (...) **Art. 235º** – (...) **Art. 236º** – (...) **Art. 237º** – (...) **Art. 238º** – (...) **Art. 239º** – (...) **Art. 240º** – (...) **Art. 241º** – (...) **Art. 242º** – (...) **Art. 243º** – (...) **Art. 244º** – (...) **Art. 245º** – (...) **Art. 246º** – (...) **Art. 247º** – (...) **Art. 248º** – (...) **Art. 249º** – (...) **Art. 250º** – (...) **Art. 251º** – (...) **Art. 252º** – (...) **Art. 253º** – (...) **Art. 254º** – (...) **Art. 255º** – (...) **Art. 256º** – (...) **Art. 257º** – (...) **Art. 258º** – (...) **Art. 259º** – (...) **Art. 260º** – (...) **Art. 261º** – (...) **Art. 262º** – (...) **Art. 263º** – (...) **Art. 264º** – (...) **Art. 265º** – (...) **Art. 266º** – (...) **Art. 267º** – (...) **Art. 268º** – (...) **Art. 269º** – (...) **Art. 270º** – (...) **Art. 271º** – (...) **Art. 272º** – (...) **Art. 273º** – (...) **Art. 274º** – (...) **Art. 275º** – (...) **Art. 276º** – (...) **Art. 277º** – (...) **Art. 278º** – (...) **Art. 279º** – (...) **Art. 280º** – (...) **Art. 281º** – (...) **Art. 282º** – (...) **Art. 283º** – (...) **Art. 284º** – (...) **Art. 285º** – (...) **Art. 286º** – (...) **Art. 287º** – (...) **Art. 288º** – (...) **Art. 289º** – (...) **Art. 290º** – (...) **Art. 291º** – (...) **Art. 292º** – (...) **Art. 293º** – (...) **Art. 294º** – (...) **Art. 295º** – (...) **Art. 296º** – (...) **Art. 297º** – (...) **Art. 298º** – (...) **Art. 299º** – (...) **Art. 300º** – (...) **Art. 301º** – (...) **Art. 302º** – (...) **Art. 303º** – (...) **Art. 304º** – (...) **Art. 305º** – (...) **Art. 306º** – (...) **Art. 307º** – (...) **Art. 308º** – (...) **Art. 309º** – (...) **Art. 310º** – (...) **Art. 311º** – (...) **Art. 312º** – (...) **Art. 313º** – (...) **Art. 314º** – (...) **Art. 315º** – (...) **Art. 316º** – (...) **Art. 317º** – (...) **Art. 318º** – (...) **Art. 319º** – (...) **Art. 320º** – (...) **Art. 321º** – (...) **Art. 322º** – (...) **Art. 323º** – (...) **Art. 324º** – (...) **Art. 325º** – (...) **Art. 326º** – (...) **Art. 327º** – (...) **Art. 328º** – (...) **Art. 329º** – (...) **Art. 330º** – (...) **Art. 331º** – (...) **Art. 332º** – (...) **Art. 333º** – (...) **Art. 334º** – (...) **Art. 335º** – (...) **Art. 336º** – (...) **Art. 337º** – (...) **Art. 338º** – (...) **Art. 339º** – (...) **Art. 340º** – (...) **Art. 341º** – (...) **Art. 342º** – (...) **Art. 343º** – (...) **Art. 344º** – (...) **Art. 345º** – (...) **Art. 346º** – (...) **Art. 347º** – (...) **Art. 348º** – (...) **Art. 349º** – (...) **Art. 350º** – (...) **Art. 351º** – (...) **Art. 352º** – (...) **Art. 353º** – (...) **Art. 354º** – (...) **Art. 355º** – (...) **Art. 356º** – (...) **Art. 357º** – (...) **Art. 358º** – (...) **Art. 359º** – (...) **Art. 360º** – (...) **Art. 361º** – (...) **Art. 362º** – (...) **Art. 363º** – (...) **Art. 364º** – (...) **Art. 365º** – (...) **Art. 366º** – (...) **Art. 367º** – (...) **Art. 368º** – (...) **Art. 369º** – (...) **Art. 370º** – (...) **Art. 371º** – (...) **Art. 372º** – (...) **Art. 373º** – (...) **Art. 374º** – (...) **Art. 375º** – (...) **Art. 376º** – (...) **Art. 377º** – (...) **Art. 378º** – (...) **Art. 379º** – (...) **Art. 380º** – (...) **Art. 381º** – (...) **Art. 382º** – (...) **Art. 383º** – (...) **Art. 384º** – (...) **Art. 385º** – (...) **Art. 386º** – (...) **Art. 387º** – (...) **Art. 388º** – (...) **Art. 389º** – (...) **Art. 390º** – (...) **Art. 391º** – (...) **Art. 392º** – (...) **Art. 393º** – (...) **Art. 394º** – (...) **Art. 395º** – (...) **Art. 396º** – (...) **Art. 397º** – (...) **Art. 398º** – (...) **Art. 399º** – (...) **Art. 400º** – (...) **Art. 401º** – (...) **Art. 402º** – (...) **Art. 403º** – (...) **Art. 404º** – (...) **Art. 405º** – (...) **Art. 406º** – (...) **Art. 407º** – (...) **Art. 408º** – (...) **Art. 409º** – (...) **Art. 410º** – (...) **Art. 411º** – (...) **Art. 412º** – (...) **Art. 413º** – (...) **Art. 414º** – (...) **Art. 415º** – (...) **Art. 416º** – (...) **Art. 417º** – (...) **Art. 418º** – (...) **Art. 419º** – (...) **Art. 420º** – (...) **Art. 421º** – (...) **Art. 422º** – (...) **Art. 423º** – (...) **Art. 424º** – (...) **Art. 425º** – (...) **Art. 426º** – (...) **Art. 427º** – (...) **Art. 428º** – (...) **Art. 429º** – (...) **Art. 430º** – (...) **Art. 431º** – (...) **Art. 432º** – (...) **Art. 433º** – (...) **Art. 434º** – (...) **Art. 435º** – (...) **Art. 436º** – (...) **Art. 437º** – (...) **Art. 438º** – (...) **Art. 439º** – (...) **Art. 440º** – (...) **Art. 441º** – (...) **Art. 442º** – (...) **Art. 443º** – (...) **Art. 444º** – (...) **Art. 445º** – (...) **Art. 446º** – (...) **Art. 447º** – (...) **Art. 448º** – (...) **Art. 449º** – (...) **Art. 450º** – (...) **Art. 451º** – (...) **Art. 452º** – (...) **Art. 453º** – (...) **Art. 454º** – (...) **Art. 455º** – (...) **Art. 456º** – (...) **Art. 457º** – (...) **Art. 458º** – (...) **Art. 459º** – (...) **Art. 460º** – (...) **Art. 461º** – (...) **Art. 462º** – (...) **Art. 463º** – (...) **Art. 464º** – (...) **Art. 465º** – (...) **Art. 466º** – (...) **Art. 467º** – (...) **Art. 468º** – (...) **Art. 469º** – (...) **Art. 470º** – (...) **Art. 471º** – (...) **Art. 472º** – (...) **Art. 473º** – (...) **Art. 474º** – (...) **Art. 475º** – (...) **Art. 476º** – (...) **Art. 477º** – (...) **Art. 478º** – (...) **Art. 479º** – (...) **Art. 480º** – (...) **Art. 481º** – (...) **Art. 482º** – (...) **Art. 483º** – (...) **Art. 484º** – (...) **Art. 485º** – (...) **Art. 486º** – (...) **Art. 487º** – (...) **Art. 488º** – (...) **Art. 489º** – (...) **Art. 490º** – (...) **Art. 491º** – (...) **Art. 492º** – (...) **Art. 493º** – (...) **Art. 494º** – (...) **Art. 495º** – (...) **Art. 496º** – (...) **Art. 497º** – (...) **Art. 498º** – (...) **Art. 499º** – (...) **Art. 500º** – (...) **Art. 501º** – (...) **Art. 502º** – (...) **Art. 503º** – (...) **Art. 504º** – (...) **Art. 505º** – (...) **Art. 506º** – (...) **Art. 507º** – (...) **Art. 508º** – (...) **Art. 509º** – (...) **Art. 510º** – (...) **Art. 511º** – (...) **Art. 512º** – (...) **Art. 513º** – (...) **Art. 514º** – (...) **Art. 515º** – (...) **Art. 516º** – (...) **Art. 517º** – (...) **Art. 518º** – (...) **Art. 519º** – (...) **Art. 520º** – (...) **Art. 521º** – (...) **Art. 522º** – (...) **Art. 523º** – (...) **Art. 524º** – (...) **Art. 525º** – (...) **Art. 526º** – (...) **Art. 527º** – (...) **Art. 528º** – (...) **Art. 529º** – (...) **Art. 530º** – (...) **Art. 531º** – (...) **Art. 532º** – (...) **Art. 533º** – (...) **Art. 534º** – (...) **Art. 535º** – (...) **Art. 536º** – (...) **Art. 537º** – (...) **Art. 538º** – (...) **Art. 539º** – (...) **Art. 540º** – (...) **Art. 541º** – (...) **Art. 542º** – (...) **Art. 543º** – (...) **Art. 544º** – (...) **Art. 545º** – (...) **Art. 546º** – (...) **Art. 547º** – (...) **Art. 548º** – (...) **Art. 549º** – (...) **Art. 550º** – (...) **Art. 551º** – (...) **Art. 552º** – (...) **Art. 553º** – (...) **Art. 554º** – (...) **Art. 555º** – (...) **Art. 556º** – (...) **Art. 557º** – (...) **Art. 558º** – (...) **Art. 559º** – (...) **Art. 560º** – (...) **Art. 561º** – (...) **Art. 562º** – (...) **Art. 563º** – (...) **Art. 564º** – (...) **Art. 565º** – (...) **Art. 566º** – (...) **Art. 567º** – (...) **Art. 568º** – (...) **Art. 569º** – (...) **Art. 570º** – (...) **Art. 571º** – (...) **Art. 572º** – (...) **Art. 573º** – (...) **Art. 574º** – (...) **Art. 575º** – (...) **Art. 576º** – (...) **Art. 577º** – (...) **Art. 578º** – (...) **Art. 579º** – (...) **Art. 580º** – (...) **Art. 581º** – (...) **Art. 582º** – (...) **Art. 583º** – (...) **Art. 584º** – (...) **Art. 585º** – (...) **Art. 586º** – (...) **Art. 587º** – (...) **Art. 588º** – (...) **Art. 589º** – (...) **Art. 590º** – (...) **Art. 591º** – (...) **Art. 592º** – (...) **Art. 593º** – (...) **Art. 594º** – (...) **Art. 595º** – (...) **Art. 596º** – (...) **Art. 597º** – (...) **Art. 598º** – (...) **Art. 599º** – (...) **Art. 600º** – (...) **Art. 601º** – (...) **Art. 602º** – (...) **Art. 603º** – (...) **Art. 604º** – (...) **Art. 605º** – (...) **Art. 606º** – (...) **Art. 607º** – (...) **Art. 608º** – (...) **Art. 609º** – (...) **Art. 610º** – (...) **Art. 611º** – (...) **Art. 612º** – (...) **Art. 613º** – (...) **Art. 614º** – (...) **Art. 615º** – (...) **Art. 616º** – (...) **Art. 617º** – (...) **Art. 618º** – (...) **Art. 619º** – (...) **Art. 620º** – (...) **Art. 621º** – (...) **Art. 622º** – (...) **Art. 623º** – (...) **Art. 624º** – (...) **Art. 625º** – (...) **Art. 626º** – (...) **Art. 627º** – (...) **Art. 628º** – (...) **Art. 629º** – (...) **Art. 630º** – (...) **Art. 631º** – (...) **Art. 632º** – (...) **Art. 633º** – (...) **Art. 634º** – (...) **Art. 635º** – (...) **Art. 636º** – (...) **Art. 637º** – (...) **Art. 638º** – (...) **Art. 639º** – (...) **Art. 640º** – (...) **Art. 641º** – (...) **Art. 642º** – (...) **Art. 643º** – (...) **Art. 644º** – (...) **Art. 645º** – (...) **Art. 646º** – (...) **Art. 647º** – (...) **Art. 648º** – (...) **Art. 649º** – (...) **Art. 650º** – (...) **Art. 651º** – (...) **Art. 652º** – (...) **Art. 653º** – (...) **Art. 654º** – (...) **Art. 655º** – (...) **Art. 656º** – (...) **Art. 657º** – (...) **Art. 658º** – (...) **Art. 659º** – (...) **Art. 660º** – (...) **Art. 661º** – (...) **Art. 662º** – (...) **Art. 663º** – (...) **Art. 664º** – (...) **Art. 665º** – (...) **Art. 666º** – (...) **Art. 667º** – (...) **Art. 668º** – (...) **Art. 669º** – (...) **Art. 670º** – (...) **Art. 671º** – (...) **Art. 672º** – (...) **Art. 673º** – (...) **Art. 674º** – (...) **Art. 675º** – (...) **Art. 676º** – (...) **Art. 677º** – (...) **Art. 678º** – (...) **Art. 679º** – (...) **Art. 680º** – (...) **Art. 681º** – (...) **Art. 682º** – (...) **Art. 683º** – (...) **Art. 684º** – (...) **Art. 685º** – (...) **Art. 686º** – (...) **Art. 687º** – (...) **Art. 688º** – (...) **Art. 689º** – (...) **Art. 690º** – (...) **Art. 691º** – (...) **Art. 692º** – (...) **Art. 693º** – (...) **Art. 694º** – (...) **Art. 695º** – (...) **Art. 696º** – (...) **Art. 697º** – (...) **Art. 698º** – (...) **Art. 699º** – (...) **Art. 700º** – (...) **Art. 701º** – (...) **Art. 702º** – (...) **Art. 703º** – (...) **Art. 704º** – (...) **Art. 705º** – (...) **Art. 706º** – (...) **Art. 707º** – (...) **Art. 708º** – (...) **Art. 709º** – (...) **Art. 710º** – (...) **Art. 711º** – (...) **Art. 712º** – (...) **Art. 713º** – (...) **Art. 714º** – (...) **Art. 715º** – (...) **Art. 716º** – (...) **Art. 717º** – (...) **Art. 718º** – (...) **Art. 719º** – (...) **Art. 720º** – (...) **Art. 721º** – (...) **Art. 722º** – (...) **Art. 723º** – (...) **Art. 724º**

Parágrafo único. A mãe social, enquanto no desempenho de suas atribuições, deverá residir, juntamente com os menores que lhe forem confiados, na casa-que lhe for destinada.

Art. 5º – A mãe social ficam assegurados os seguintes direitos:

I – anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II – remuneração, em valor não inferior ao salário mínimo;

III – repouso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas;

IV – apoio técnico, administrativo e financeiro no desempenho de suas funções;

V – 30 (trinta) dias de férias anuais remuneradas nos termos do que dispõe o capítulo IV, da Consolidação das Leis do Trabalho;

VI – benefícios e serviços previdenciários, inclusive, em caso de acidente do trabalho, na qualidade de segurada obrigatória;

VII – gratificação de Natal (13º salário);

VIII – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço ou indenização, nos termos da legislação pertinente.

Art. 6º – O trabalho desenvolvido pela mãe social é de caráter intermitente, realizando-se pelo tempo necessário ao desempenho de suas tarefas.

Art. 7º – Os salários devidos à mãe social serão reajustados de acordo com as disposições legais aplicáveis, deduzido o percentual de alimentação fornecida pelo empregador.

Art. 8º – A candidata ao exercício da profissão de mãe social deverá submeter-se a seleção e treinamento específicos, a cujo término será verificada sua habilitação.

§ 1º – O treinamento será composto de um conteúdo teórico e de uma aplicação prática, esta sob forma de estágio.

§ 2º – O treinamento e estágio a que se refere o parágrafo anterior não excederão de 60 (sessenta) dias, nem criará vínculo empregatício de qualquer natureza.

§ 3º – A estagiária deverá estar segurada contra acidentes pessoais e receberá alimentação, habitação e bolsa de ajuda para vestuário e despesas pessoais.

§ 4º – O Ministério da Previdência e Assistência Social assegurará assistência médica e hospitalar à estagiária.

Art. 9º – São condições para admissão como mãe social:

a) idade mínima de 25 (vinte e cinco) anos;

b) boa sanidade física e mental;

c) curso de primeiro grau, ou equivalente;

d) ter sido aprovada em treinamento e estágio exigidos por esta Lei;

e) boa conduta social;

f) aprovação em teste psicológico específico.

Art. 10 – A instituição manterá mães sociais para substituir as efetivas durante seus períodos de afastamento do serviço.

§ 1º – A mãe social substituta, quando não estiver em efetivo serviço de substituição, deverá residir na aldeia assistencial e cumprir tarefas determinadas pelo empregador.

§ 2º – A mãe social, quando no exercício da substituição, terá direito à remuneração percebida pela titular e ficará sujeita ao mesmo horário de trabalho.

Art. 11 – As instituições que funcionam pelo sistema de casas-lares manterão, além destas, Casas de Juventude, para jovens com mais de 13 (treze) anos de idade, os quais encaminharão ao ensino profissionalizante.

Parágrafo único. O ensino a que se refere o caput deste artigo poderá ser ministrado em comum, em cada aldeia assistencial ou em várias dessas aldeias assistenciais reunidas, ou, ainda, em outros estabelecimentos de ensino, públicos ou privados, conforme julgar conveniente a instituição.

Art. 12 – Caberá à administração de cada aldeia assistencial providenciar a colocação dos menores no mercado de trabalho, como estagiários, aprendizes ou como empregados, em estabelecimentos públicos ou privados.

Parágrafo único. As remunerações percebidas pelos menores nas condições mencionadas no caput deste artigo serão assim distribuídas e destinadas:

I – até 40% (quarenta por cento) para a casa-lar a que estiverem vinculados, revertidos no custeio de despesas com manutenção do próprio menor;

II – 40% (quarenta por cento) para o menor destinado a despesas pessoais;

III – até 30% (trinta por cento) para depósito em caderneta de poupança ou equivalente, em nome do menor, com assistência da instituição mantenedora, e que poderá ser levantado pelo menor a partir dos 18 (dezoito) anos de idade.

TRABALHADOR AUTÔNOMO

» **CLT**
Art. 442-B. A contratação do autônomo, cum-
 pridas 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.»

TRABALHO AVULSO

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

XXXXIV – igualdade de direitos entre o traba-
 lhador com vínculo empregatício permanente e o
 trabalhador avulso.

» **Lei nº 12.815/2013**
*Dispõe sobre a exploração direta e indireta pela
 União de portos e instalações portuárias e sobre as
 atividades desempenhadas pelos operadores portua-
 rios; altera as Leis nos 5.025, de 10 de junho de 1966,
 10.233, de 5 de junho de 2001, 10.683, de 28 de maio
 de 2003, 9.719, de 27 de novembro de 1998, e 8.213,
 de 24 de julho de 1991; revoga as Leis nos 8.630, de 25
 de fevereiro de 1993, e 11.610, de 12 de dezembro de
 2007, e dispositivos das Leis nos 11.314, de 3 de julho
 de 2006, e 11.518, de 5 de setembro de 2007, e dá outras
 providências.*

CAPÍTULO VI DO TRABALHO PORTUÁRIO

Art. 32. Os operadores portuários devem consti-
 tuir em cada porta organizado um órgão de gestão
 de mão de obra do trabalho portuário, destinado a:
 I – administrar o fornecimento da mão de obra
 do trabalhador portuário e do trabalhador portuário
 avulso;
 II – manter, com exclusividade, o cadastro do
 trabalhador portuário e o registro do trabalhador
 portuário avulso;
 III – treinar e habilitar profissionalmente o traba-
 lhador portuário, inscrevendo-o no cadastro;
 IV – selecionar e registrar o trabalhador portuário
 avulso;

Art. 13 – Extinto o contrato de trabalho, a mãe
 social deverá retirar-se da casa-lar que ocupava,
 cabendo à entidade empregadora providenciar a
 imediata substituição.

Art. 14 – As mães sociais ficam sujeitas às
 seguintes penalidades pela entidade
 empregadora:

I – advertência;

II – suspensão;

III – demissão.

Parágrafo único. Em caso de demissão sem justa
 causa, a mãe social será indenizada, na forma da
 legislação vigente, ou levantará os depósitos do
 Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, com os
 acréscimos previstos em lei.

Art. 15 – As casas-lares e as aldeias assistenciais
 serão mantidas exclusivamente com rendas próprias,
 doações, legados, contribuições e subvenções de en-
 tidades públicas ou privadas, vedada a aplicação em
 outras atividades que não sejam de seus objetivos.

Art. 16 – Fica facultado a qualquer entidade
 manter casas-lares, desde que cumprido o disposto
 nesta Lei.

Art. 17 – Por menor abandonado entende-se,
 para os efeitos desta Lei, o “menor em situação irre-
 gular” pela morte ou abandono dos pais, ou, ainda,
 pela incapacidade destes.

Art. 18 – As instituições que mantenham ou
 coordenem o sistema de casas-lares para o aten-
 dimento gratuito de menores abandonados, regis-
 tradas como tais no Conselho Nacional do Serviço
 Social, ficam isentas do recolhimento dos encargos
 patronais à previdência social.

Art. 19 – As relações do trabalho previstas nesta
 Lei, no que couber, aplica-se o disposto nos capítulos
 I e IV do Título II, Seções IV, V e VI do Capítulo IV do
 Título III e nos Títulos IV e VII, todos da Consolidação
 das Leis do Trabalho – CLT.

Art. 20 – Incumbe às autoridades competentes
 do Ministério do Trabalho e do Ministério da Previ-
 dência e Assistência Social, observadas as áreas de
 atuação, a fiscalização do disposto nesta Lei, compe-
 tindo à Justiça do Trabalho dirimir as controvérsias
 entre empregado e empregador.

Art. 21 – Esta Lei entra em vigor na data de sua
 publicação.

contrário.

Art. 22 – Revogam-se as disposições em

sados pelos trabalhadores portuários avisos aos tomadores dos seus serviços ou a terceiros.

§ 1º O órgão não responde por prejuízos causados pela valorização econômica do porto.

VI – submeter à administração do porto propostas para aprimoramento da operação portuária e

rança no trabalho portuário avviso; e

V – zelar pelas normas de saúde, higiene e segurança no trabalho portuário avviso; e

custeio do órgão;

IV – arrecadar as contribuições destinadas ao registro e a aposentadoria voluntária;

III – arrecadar e repassar aos beneficiários contribuições destinadas a incentivar o cancelamento do

registro e repassar aos beneficiários contribuições destinadas a incentivar o cancelamento do

registro, sem ônus para o trabalhador;

c) a criação de programas de realocação e de cancelamento do registro, sem ônus para o trabalhador

portuário e do trabalhador portuário avviso; e

b) o treinamento multifuncional do trabalhador

portuários;

carga e de operação de aparelhos e equipamentos

aos modernos processos de movimentação de

aviso e do trabalhador portuário avviso, adequando-a

a) a formação profissional do trabalhador portuário

II – promover:

c) cancelamento do registro;

a 30 (trinta) dias; ou

b) suspensão do registro pelo período de 10 (dez)

a) repensão verbal ou por escrito;

as seguintes penalidades:

tipo de trabalho, no caso de transgressão disciplinar,

previsas em lei, contrato, convenção ou acordo coletivo

I – aplicar, quando couber, normas disciplinares

obra do trabalho portuário avviso;

Art. 33. Compete ao órgão de gestão de mão de

trabalho no porto.

sará sua intervenção nas relações entre capital e

no instrumento precederá o órgão gestor e dispen-

trabalhadores e tomadores de serviços, o disposto

acordo ou convenção coletiva de trabalho entre

Parágrafo único. Caso celebrado contrato,

previdenciários.

e aos correspondentes encargos fiscais, sociais e

vos à remuneração do trabalhador portuário avviso

valores devidos pelos operadores portuários relativos

VII – arrecadar e repassar aos beneficiários os

trabalhador portuário; e

VI – expedir os documentos de identificação do

portuário avviso;

periodicidade para acesso ao registro do trabalhador

V – estabelecer o número de vagas, a forma e a

II – editar as normas a que se refere o art. 42; e

do caput do art. 32;

I – deliberar sobre a matéria contida no inciso V

na forma do regulamento, e terá como competência:

3 (três) membros titulares e seus suplentes, indicados

§ 1º O conselho de supervisão será composto por

1 (uma) diretoria executiva.

obrigatoriamente 1 (um) conselho de supervisão e

Art. 38. O órgão de gestão de mão de obra terá

gestor de mão de obra.

cancelamento do registro ou do cadastro no órgão

(cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após o

da relação de trabalho avviso prescreverem em 5

§ 4º As ações relativas aos créditos decorrentes

extrajudicial.

para solução da pendência constitui título executivo

acordo entre as partes, e o laudo arbitral proferido

§ 3º Os árbitros devem ser escolhidos de comum

admitida a desistência de qualquer das partes.

§ 2º Firmado o compromisso arbitral, não será

ofertas finais.

impasses, as partes devem recorrer à arbitragem de

do disposto nos arts. 32, 33 e 35. § 1º Em caso de

para solucionar litígios decorrentes da aplicação

gão de gestão de mão de obra, comissão paritária

Art. 37. Deve ser constituída, no âmbito do ór-

trato, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

portuário avviso deve observar as normas do con-

Art. 36. A gestão de mão de obra do trabalho

manente, ao operador portuário.

ceder trabalhador portuário avviso, em caráter per-

Art. 35. O órgão de gestão de mão de obra pode

empregatício com trabalhador portuário avviso.

arts. 32 e 33 pelo órgão de gestão de mão de obra

Art. 34. O exercício das atribuições previstas nos

empresários.

previsto no § 4º será paritária entre trabalhadores e

§ 5º A representação da sociedade civil no fórum

representantes do governo e da sociedade civil.

do inciso II deste artigo serão discutidas em fórum

permanente, composto, em caráter paritário, por

§ 4º As matérias constantes nas alíneas a e b

ários avisos.

ários garantia prévia dos respectivos pagamentos,

§ 3º O órgão pode exigir dos operadores portu-

decorrentes de acidente de trabalho.

trabalhador portuário avviso e pelas indenizações

operadores portuários, pela remuneração devida ao

§ 2º O órgão responde, solidariamente com os

III – fiscalizar a gestão dos diretores, examinar, a qualquer tempo, os livros e papéis do órgão e solicitar informações sobre quaisquer atos praticados pelos diretores ou seus prepostos.

§ 2º A diretoria executiva será composta por 1 (um) ou mais diretores, designados e destituíveis na forma do regulamento, cujo prazo de gestão será de 3 (três) anos, permitida a redesignação.

§ 3º Até 1/3 (um terço) dos membros do conselho de supervisão poderá ser designado para cargos de diretores.

§ 4º No silêncio do estatuto ou contrato social, compete à qualquer diretor a representação do órgão e a prática dos atos necessários ao seu funcionamento regular.

Art. 39. O órgão de gestão de mão de obra é reputado de utilidade pública, sendo-lhe vedado exercer quaisquer atividades não vinculadas à gestão de mão de obra.

Art. 40. O trabalho portuário de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigiância de embarcações, nos portos organizados, será realizado por trabalhadores portuários com vínculo empregatício por prazo indeterminado e por trabalhadores portuários avisos.

§ 1º Para os fins desta Lei, consideram-se:

I – capatazia: atividade de movimentação de mercadorias nas instalações dentro do porto, compreendendo o recebimento, conferência, transporte interno, abertura de volumes para a conferência aduaneira, manipulação, arrumação e entrega, bem como o carregamento e descarga de embarcações, quando efetuados por aparelhamento portuário;

II – estiva: atividade de movimentação de mercadorias nos convêses dos portos de embarcações doriais ou auxiliares, incluindo o transbordo, arrumação, peçoço e despeçoço, bem como o carregamento e a descarga, quando realizados com equipamentos de bordo;

III – conferência de carga: contagem de volumes, anotação de suas características, procedência ou destino, verificação do estado das mercadorias, assistência à pesagem, conferência do manifesto e demais serviços correlatos, nas operações de carregamento e descarga de embarcações;

IV – conserto de carga: reparo e restauração das embalagens de mercadorias, nas operações de carregamento e descarga de embarcações, reembaagem, marcação, remarcação, carimbagem, etiquetagem, abertura de volumes para vistoria e posterior recomposição;

V – vigiância de embarcações: atividade de fiscalização da entrada e saída de pessoas a bordo das embarcações atracadas ou fundeadas ao largo, bem como da movimentação de mercadorias nos portais, rampas, portões, convêses, plataformas e em outros locais da embarcação; e

VI – bloco: atividade de limpeza e conservação de embarcações mercantes e de seus tanques, incluindo batimento de ferrugem, pintura, reparos de pequena monta e serviços correlatos.

§ 2º A contratação de trabalhadores portuários de capatazia, bloco, estiva, conferência de carga, conserto de carga e vigiância de embarcações com vínculo empregatício por prazo indeterminado será feita exclusivamente dentre trabalhadores portuários avisos registrados.

§ 3º O operador portuário, nas atividades que alude o caput, não poderá locar ou tomar mão de obra sob o regime de trabalho temporário de que trata a Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

§ 4º As categorias previstas no caput constituem categorias profissionais diferenciadas.

Art. 41. O órgão de gestão de mão de obra:

I – organizar e manter o cadastro de trabalhadores portuários habilitados ao desempenho das atividades referidas no § 1º do art. 40; e

II – organizar e manter o registro dos trabalhadores portuários avisos.

§ 1º A inscrição no cadastro do trabalhador portuário dependerá exclusivamente de prévia habilitação profissional do trabalhador interessado, mediante treinamento realizado em entidade indicada pelo órgão de gestão de mão de obra.

§ 2º O ingresso no registro do trabalhador portuário avisos depende de prévia seleção e inscrição no cadastro de que trata o inciso I do caput, obedecidas a disponibilidade de vagas e a ordem cronológica de inscrição no cadastro.

§ 3º A inscrição no cadastro e o registro do trabalhador portuário extinguem-se por morte ou cancelamento.

Art. 42. A seleção e o registro do trabalhador portuário avisos serão feitos pelo órgão de gestão de mão de obra avisas, de acordo com as normas estabelecidas em contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 43. A remuneração, a definição das funções, a composição dos ternos, a multifuncionalidade e as demais condições do trabalho avulsos serão objeto de negociação entre as entidades representativas dos

trabalhadores portuários avisos e dos operadores

Parágrafo único. A negociação prevista no caput

item 2 do Artigo 2 da Convenção no 137 da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

Art. 44. É facultada aos titulares de instalações portuárias sujeitas a regime de autorização a contratação de trabalhadores a prazo indeterminado, observado o disposto no contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

» Lei nº 12.023/2009

Art. 1º As atividades de movimentação de mercas-

dorias em geral exercidas por trabalhadores avisos, para os fins desta Lei, são aquelas desenvolvidas em áreas urbanas ou rurais sem vínculo empregatício, mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria, por meio de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho para execução das atividades.

Parágrafo único. A remuneração, a definição das funções, a composição de equipes e as demais condições de trabalho serão objeto de negociação entre as entidades representativas dos trabalhadores avisos e dos tomadores de serviços.

Art. 2º São atividades de movimentação de mercadorias em geral:

- I – cargas e descargas de mercadorias a granel e ensacados, costura, pesagem, embalagem, enlombamento, ensaque, arrasto, posicionamento, acomodagem, reordenamento, reparação da carga, amostragem, arrumação, classificação, empilhadeira, empilhamento, transporte com empilhadeiras, paletização, ova e desova de vagões, carga e descarga em feiras livres e abastecimento de lenha em secadores e caldeiras;
- II – operações de equipamentos de carga e descarga;
- III – pré-limpeza e limpeza em locais necessários à viabilidade das operações ou à sua continuidade.

Parágrafo único. (VETADO)

Art. 3º As atividades de que trata esta Lei serão exercidas por trabalhadores com vínculo empregatício ou em regime de trabalho avisos nas empresas tomadoras do serviço.

Art. 4º O sindicato elaborará a escala de trabalho e as folhas de pagamento dos trabalhadores avisos, com a indicação do tomador do serviço e dos trabalhadores que participaram da operação, devendo prestar, com relação a estes, as seguintes informações:

- I – os respectivos números de registros ou cadastro no sindicato;
- II – o serviço prestado e os turnos trabalhados;
- III – as remunerações pagas, devidas ou creditadas a cada um dos trabalhadores, registrando-se as parcelas referentes a:

a) repouso remunerado;

b) Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;

c) 13º salário;

d) férias remuneradas mais 1/3 (um terço) constitucional;

e) adicional de trabalho noturno;

f) adicional de trabalho extraordinário.

Art. 5º São deveres do sindicato intermediador:

- I – divulgar amplamente as escalas de trabalho dos avisos, com a observância do rodízio entre os trabalhadores;
- II – proporcionar equilíbrio na distribuição das equipes e funções, visando à remuneração em igualdade de condições de trabalho para todos e a efetiva participação dos trabalhadores não sindicalizados;
- III – repassar aos respectivos beneficiários, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas úteis, contadas a partir do seu arrecadamento, os valores devidos e pagos pelos tomadores do serviço, relativos à remuneração do trabalhador avisos;
- IV – exibir para os tomadores da mão de obra avisos e para as fiscalizações competentes os documentos que comprovem o efetivo pagamento das remunerações devidas aos trabalhadores avisos;
- V – zelar pela observância das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- VI – firmar Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho para normatização das condições de trabalho.

§ 1º Em caso de descumprimento do disposto no inciso III deste artigo, serão responsáveis, pessoal e solidariamente, os dirigentes da entidade sindical.

§ 2º A identidade de cadastro para a escalação não será a carteira do sindicato e não assumirá nenhuma outra forma que possa dar ensejo à distinção entre trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados para efeito de acesso ao trabalho.

Art. 6º São deveres do tomador de serviços:

- I – pagar ao sindicato os valores devidos pelos serviços prestados ou dias trabalhados, acrescidos dos percentuais relativos a repouso remunerado, 13º salário e férias acrescidas de 1/3 (um terço), para viabilizar o pagamento do trabalhador avisos,

Parágrafo único – Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

» LEI Nº 12.690/2012

Dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho – PRONACOOP; e revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.

CAPÍTULO I

DAS COOPERATIVAS DE TRABALHO

Art. 1º A Cooperativa de Trabalho é regulada por esta Lei e, no que com ela não colidir, pelas Leis nos 5.764, de 16 de dezembro de 1971, e 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil.

Parágrafo único. Estão excluídas do âmbito desta Lei:

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

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

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

IV – as cooperativas de médicos cujos honorários sejam pagos por procedimento.

Art. 2º Considera-se Cooperativa de Trabalho a sociedade constituída por trabalhadores para o exercício de suas atividades laborativas ou profissionais com proveito comum, autonomia e autogestão socioeconômica e condições gerais de trabalho.

§ 1º A autonomia de que trata o caput deste artigo deve ser exercida de forma coletiva e coordenada, mediante a fixação, em Assembleia Geral, das regras de funcionamento da cooperativa e da forma de execução dos trabalhos, nos termos desta Lei.

§ 2º Considera-se autogestão o processo democrático no qual a Assembleia Geral define as diretrizes para o funcionamento e as operações da cooperativa, e os sócios decidem sobre a forma de execução dos trabalhos, nos termos da lei.

Art. 3º A Cooperativa de Trabalho rege-se pelos seguintes princípios e valores:

- I – adesão voluntária e livre;
- II – gestão democrática;

bem como os percentuais referentes aos adicionais extraordinários e noturnos;

II – efetuar o pagamento a que se refere o inciso I, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas úteis, contadas a partir do encerramento do trabalho requisitado;

III – recolher os valores devidos ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, acrescido dos percentuais relativos ao 13º salário, férias, encargos fiscais, sociais e previdenciários, observando o prazo legal.

Art. 7º A liberação das parcelas referentes ao 13º salário e às férias, depositadas nas contas individuais vinculadas e o recolhimento do FGTS e dos encargos fiscais e previdenciários serão efetuados conforme regulamentação do Poder Executivo.

Art. 8º As empresas tomadoras do trabalho avulso respondem solidariamente pela efetiva remuneração do trabalho contratado e são responsáveis pelo recolhimento dos encargos fiscais e sociais, bem como das contribuições ou de outras importâncias devidas à Seguridade Social, no limite do uso que fizerem do trabalho avulso intermediado pelo sindicato.

Art. 9º As empresas tomadoras do trabalho avulso são responsáveis pelo fornecimento dos Equipamentos de Proteção Individual e por zelar pelo cumprimento das normas de segurança no trabalho.

Art. 10. A inobservância dos deveres estipulados nos arts. 5º e 6º sujeita os respectivos infratores à multa administrativa no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador avulso prejudicado.

Parágrafo único. O processo de fiscalização, notificação, autuação e imposição de multas reger-se-á pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 11. Esta Lei não se aplica às relações de trabalho regidas pela Lei no 8.630, de 25 de fevereiro de 1993, e pela Lei no 9.719, de 27 de novembro de 1998.

Art. 12. Esta Lei entra em vigor 30 (trinta) dias após sua publicação.

TRABALHADOR COOPERADO

» CLT

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

- III – participação econômica dos membros;
 - IV – autonomia e independência;
 - V – educação, formação e informação;
 - VI – intercooperação;
 - VII – interesse pela comunidade;
 - VIII – preservação dos direitos sociais, do valor social do trabalho e da livre iniciativa;
 - IX – não precarização do trabalho;
 - X – respeito às decisões de assembleia, observando o disposto nesta Lei;
 - XI – participação na gestão em todos os níveis de decisão de acordo com o previsto em lei e no Estatuto Social.
- Art. 4º** A Cooperativa de Trabalho pode ser:
- I – de produção, quando constituída por sócios que contribuem com trabalho para a produção em título, os meios de produção; e
 - II – de serviço, quando constituída por sócios para a prestação de serviços especializados a terceiros, sem a presença dos pressupostos da relação de emprego.
- Art. 5º** A Cooperativa de Trabalho não pode ser utilizada para intermediação de mão de obra subordinada.
- Art. 6º** A Cooperativa de Trabalho poderá ser constituída com número mínimo de 7 (sete) sócios.
- Art. 7º** A Cooperativa de Trabalho deve garantir aos sócios os seguintes direitos, além de outros que a Assembleia Geral venha a instituir:
- I – retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, calculadas de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas;
 - II – duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, exceto quando a atividade, por sua natureza, demandar a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas, facultada a compensação de horários;
 - III – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
 - IV – repouso anual remunerado;
 - V – retirada para o trabalho noturno superior à do diurno;
 - VI – adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas;
 - VII – seguro de acidente de trabalho.

§ 1º É obrigatório o uso da expressão "Cooperativa de Trabalho" na denominação social da cooperativa.

Estatuto Social.

Art. 10. A Cooperativa de Trabalho poderá adotar, por objeto social, qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, desde que previsto no seu

CAPÍTULO II DO FUNCIONAMENTO DAS COOPERATIVAS

Art. 9º O contratante da Cooperativa de Trabalho presta no inciso II do caput do art. 4º desta Lei resposta solidariamente pelo cumprimento das normas de saúde e segurança no seu estabelecimento ou em local por ele determinado.

Art. 8º As Cooperativas de Trabalho devem observar as normas de saúde e segurança do trabalho previstas na legislação em vigor e em atos normativos expedidos pelas autoridades competentes.

Art. 6º As atividades identificadas com o objeto social da Cooperativa de Trabalho previstas no inciso II do caput do art. 4º desta Lei, quando prestadas fora do estabelecimento da cooperativa, deverão ser submetidas a uma coordenação com mandato nunca superior a 1 (um) ano ou ao prazo estipulado para a realização dessas atividades, e, feita em reunião específica pelos sócios que se dispõem a realizá-las, em que serão expostos os requisitos para sua consecução, os valores contratuados e a distribuição pecuniária de cada sócio participante.

Art. 5º A Cooperativa de Trabalho constituída nos termos do inciso I do caput do art. 4º desta Lei poderá, em Assembleia Geral Extraordinária, estabelecer a carência na fruição dos direitos previstos nos incisos I e VII do caput deste artigo.

Art. 3º A Cooperativa de Trabalho, além dos fundos obrigatórios previstos em lei, poderá criar, em Assembleia Geral, outros fundos, inclusive rotativos, com recursos destinados a fins específicos, fixando o modo de formação, custeio, aplicação e liquidação.

Art. 2º A Cooperativa de Trabalho buscará meios, inclusive mediante provisionamento de recursos, para assegurar os direitos previstos no inciso I do caput deste artigo nos casos em que as operações entre o sócio e a cooperativa sejam eventuais, salvo decisão assemblear em contrário.

Art. 1º Não se aplica o disposto nos incisos III e IV do caput deste artigo nos casos em que as operações entre o sócio e a cooperativa sejam eventuais, salvo decisão assemblear em contrário.

§ 6º A Assembleia Geral Especial de que trata este artigo deverá ser realizada no segundo semestre do ano.

Art. 12. A notificação dos sócios para participação das assembleias será pessoal e ocorrerá com antecedência mínima de 10 (dez) dias de sua realização.

§ 1º Na impossibilidade de notificação pessoal, a notificação dar-se-á por via postal, respeitada a antecedência prevista no caput deste artigo.

§ 2º Na impossibilidade de realização das notificações pessoal e postal, os sócios serão notificados mediante edital afixado na sede e em outros locais previstos nos estatutos e publicado em jornal de grande circulação na região da sede da cooperativa ou na região onde ela exerce suas atividades, respectada a antecedência prevista no caput deste artigo.

Art. 13. É vedado à Cooperativa de Trabalho distribuir verbas de qualquer natureza entre os sócios, exceto a retirada devida em razão do exercício de sua atividade de como sócio ou distribuição por conta de reembolso de despesas comprovadamente realizadas em proveito da Cooperativa.

Art. 14. A Cooperativa de Trabalho deverá delibear, anualmente, na Assembleia Geral Ordinária, sobre a adoção ou não de diferentes faixas de retirada dos sócios.

Parágrafo único. No caso de fixação de faixas de retirada, a diferença entre as de maior e as de menor valor deverá ser fixada na Assembleia.

Art. 15. O Conselho de Administração será composto por, no mínimo, 3 (três) sócios, eleitos pela Assembleia Geral, para um prazo de gestão não superior a 4 (quatro) anos, sendo obrigatória a renovação de, no mínimo, 1/3 (um terço) do colegiado, ressalvada a hipótese do art. 16 desta Lei.

Art. 16. A Cooperativa de Trabalho constituída por art. 19 (dezenove) sócios poderá estabelecer, em Estatuto Social, composição para o Conselho de Administração e para o Conselho Fiscal distinta da prevista nesta Lei e no art. 56 da Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971, assegurados, no mínimo, 3 (três) conselheiros fiscais.

CAPÍTULO III

DA FISCALIZAÇÃO E DAS PENALIDADES

Art. 17. Cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego, no âmbito de sua competência, a fiscalização do cumprimento do disposto nesta Lei.

§ 1º A Cooperativa de Trabalho que intermediar mão de obra subordinada e os contratantes de seus serviços estarão sujeitos à multa de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador prejudicado, dobrada

§ 2º A Cooperativa de Trabalho não poderá ser impedida de participar de procedimentos de licitação pública que tenham por escopo os mesmos serviços, operações e atividades previstas em seu objeto social.

§ 3º A admissão de sócios na cooperativa estará limitada consoante as possibilidades de reunião, abrangência das operações, controle e prestação de serviços e congruente com o objeto estatuído.

§ 4º Para o cumprimento dos seus objetivos sociais, o sócio poderá exercer qualquer atividade da cooperativa, conforme deliberado em Assembleia Geral.

Art. 11. Além da realização da Assembleia Geral Ordinária e Extraordinária para deliberar nos termos dos e sobre os assuntos previstos na Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971, e no Estatuto Social, a Cooperativa de Trabalho deverá realizar anualmente, no mínimo, mais uma Assembleia Geral Especial para deliberar, entre outros assuntos especificados no edital de convocação, sobre gestão da cooperativa, disciplina, direitos e deveres dos sócios, planejamento e resultado econômico dos projetos e contratos firmados e organização do trabalho.

§ 1º O destino das sobras líquidas ou o rateio dos prejuízos será decidido em Assembleia Geral Ordinária.

§ 2º As Cooperativas de Trabalho deverão estabelecer, em Estatuto Social ou Regimento Interno, incentivos à participação efetiva dos sócios na Assembleia Geral e eventuais sanções em caso de ausências injustificadas.

§ 3º O quorum mínimo de instalação das Assembleias Gerais será de:

1 – 2/3 (dois terços) do número de sócios, em primeira convocação;

II – metade mais 1 (um) dos sócios, em segunda convocação;

III – 50 (cinqüenta) sócios ou, no mínimo, 20% (vinte por cento) do total de sócios, prevalecendo o menor número, em terceira convocação, exigida a presença de, no mínimo, 4 (quatro) sócios para as cooperativas que possuam até 19 (dezenove) sócios matriculados.

§ 4º As decisões das assembleias serão consideradas válidas quando contarem com a aprovação da maioria absoluta dos sócios presentes.

§ 5º Comprovada fraude ou vício nas decisões das assembleias, serão elas nulas de pleno direito, aplicando-se, conforme o caso, a legislação civil e penal.

ESTÁGIO

» LEI Nº 11788/08

CAPÍTULO I
DA DEFINIÇÃO, CLASSIFICAÇÃO
E RELAÇÕES DE ESTÁGIO**Art. 1º** Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.**§ 1º** O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.**§ 2º** O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.**Art. 2º** O estágio poderá ser obrigatório ou não obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.**§ 1º** Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.**§ 2º** Estágio não obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.**§ 3º** As atividades de extensão, de monitorias e de iniciação científica na educação superior, desenvolvidas pelo estudante, somente poderão ser equiparadas ao estágio em caso de previsão no projeto pedagógico do curso.**Art. 3º** O estágio, tanto na hipótese do § 1º do art. 2º desta Lei quanto na prevista no § 2º do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos: I – matrícula e frequência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

na reincidência, a ser revertida em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.

§ 2º Presumir-se-á intermediação de mão de obra subordinada a relação contratual estabelecida entre a empresa contratante e as Cooperativas de Trabalho que não cumprirem o disposto no § 6º do art. 7º desta Lei.**§ 3º** As penalidades serão aplicadas pela autoridade competente do Ministério do Trabalho e Emprego, de acordo com o estabelecido no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.**Art. 18.** A constituição ou utilização de Cooperativas de Trabalho para fraudar deliberadamente a legislação trabalhista, previdenciária e o disposto nesta Lei acarretará aos responsáveis as sanções penais, cíveis e administrativas cabíveis, sem prejuízo da ação judicial visando à dissolução da Cooperativa.**§ 2º** Fica ineligível para qualquer cargo em Cooperativa de Trabalho, pelo período de até 5 (cinco) anos, contado a partir da sentença transitada em julgado, o sócio, dirigente ou o administrador condenado pela prática das fraudes elencadas no caput deste artigo.

TRABALHO VOLUNTÁRIO

» LEI Nº 9608/98

Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa. **Parágrafo único.** O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim.**Art. 2º** O serviço voluntário será exercido a mediana a celebração de termo de adesão entre a entidade, pública ou privada, e o prestador do serviço voluntário, dele devendo constar o objeto e as condições de seu exercício.**Art. 3º** O prestador do serviço voluntário poderá ser ressarcido pelas despesas que comprovadamente realizar no desempenho das atividades voluntárias.**Parágrafo único.** As despesas a serem ressarcidas deverão estar expressamente autorizadas pela entidade a que for prestado o serviço voluntário.

Art. 9º As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e

DA PARTE CONCEDENTE

CAPÍTULO III

Parágrafo único. A celebração de convênio de concessão de estágio entre a instituição de ensino e a parte concedente não dispensa a celebração do termo de compromisso de que trata o inciso II do caput do art. 3º desta Lei.

Art. 8º É facultado às instituições de ensino celebrar com entes públicos e privados convênio de concessão de estágio, nos quais se explicitem o processo educativo compreendido nas atividades programadas para seus educandos e as condições de que tratam os arts. 6º a 14 desta Lei.

Art. 8º É facultado às instituições de ensino celebrar com entes públicos e privados convênio de concessão de estágio, nos quais se explicitem o processo educativo compreendido nas atividades programadas para seus educandos e as condições de que tratam os arts. 6º a 14 desta Lei.

Parágrafo único. O plano de atividades do estágio, elaborado em acordo das 3 (três) partes a que se refere o inciso II do caput do art. 3º desta Lei, será incorporado ao termo de compromisso por meio de aditivos à medida que for avaliada, progressivamente, o desempenho do estudante.

Art. 8º É facultado às instituições de ensino celebrar com entes públicos e privados convênio de concessão de estágio, nos quais se explicitem o processo educativo compreendido nas atividades programadas para seus educandos e as condições de que tratam os arts. 6º a 14 desta Lei.

Art. 8º É facultado às instituições de ensino celebrar com entes públicos e privados convênio de concessão de estágio, nos quais se explicitem o processo educativo compreendido nas atividades programadas para seus educandos e as condições de que tratam os arts. 6º a 14 desta Lei.

Art. 8º É facultado às instituições de ensino celebrar com entes públicos e privados convênio de concessão de estágio, nos quais se explicitem o processo educativo compreendido nas atividades programadas para seus educandos e as condições de que tratam os arts. 6º a 14 desta Lei.

Art. 8º É facultado às instituições de ensino celebrar com entes públicos e privados convênio de concessão de estágio, nos quais se explicitem o processo educativo compreendido nas atividades programadas para seus educandos e as condições de que tratam os arts. 6º a 14 desta Lei.

Art. 8º É facultado às instituições de ensino celebrar com entes públicos e privados convênio de concessão de estágio, nos quais se explicitem o processo educativo compreendido nas atividades programadas para seus educandos e as condições de que tratam os arts. 6º a 14 desta Lei.

Art. 8º É facultado às instituições de ensino celebrar com entes públicos e privados convênio de concessão de estágio, nos quais se explicitem o processo educativo compreendido nas atividades programadas para seus educandos e as condições de que tratam os arts. 6º a 14 desta Lei.

Art. 8º É facultado às instituições de ensino celebrar com entes públicos e privados convênio de concessão de estágio, nos quais se explicitem o processo educativo compreendido nas atividades programadas para seus educandos e as condições de que tratam os arts. 6º a 14 desta Lei.

Art. 8º É facultado às instituições de ensino celebrar com entes públicos e privados convênio de concessão de estágio, nos quais se explicitem o processo educativo compreendido nas atividades programadas para seus educandos e as condições de que tratam os arts. 6º a 14 desta Lei.

Art. 8º É facultado às instituições de ensino celebrar com entes públicos e privados convênio de concessão de estágio, nos quais se explicitem o processo educativo compreendido nas atividades programadas para seus educandos e as condições de que tratam os arts. 6º a 14 desta Lei.

DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO

CAPÍTULO II

Art. 7º São obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos:

I – celebrar termo de compromisso com o educando aos estágios de seus educandos;

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

Art. 6º O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da

definição de atividade em estágio será de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

DO ESTAGIÁRIO

Parágrafo único. No caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro de que trata o inciso IV do caput deste artigo poderá, alternativamente, ser assumida pela instituição de ensino.

VII – enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

VI – manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;

V – por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;

IV – contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;

III – indicar funcionário de seu quadro de pessoal, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários, conhecimento desenvolvido no curso do estágio, como formação ou experiência profissional na área de

gem social, profissional e cultural;

II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;

I – celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;

observadas as seguintes obrigações:

de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações:

emprego do educando com a parte concedente do conformidade com esta Lei caracteriza vínculo de

CAPÍTULO V DA FISCALIZAÇÃO

concedente do estágio.

sua implementação de responsabilidade da parte

Art. 14. Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo casos de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano.

§ 2º Os dias de recesso previstos neste artigo serão concedidos de maneira proporcional, nos

outra forma de contraprestação.

§ 1º O recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado quando o estagiário receber bolsa ou

preferencialmente durante suas férias escolares.

estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, período de recesso de 30 (trinta) dias, a ser gozado

Art. 13. É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tiver duração igual ou superior a 1 (um) ano, como seguro facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

§ 2º Poderá o educando inscrever-se e contribuir para a manutenção do vínculo empregatício, outros, não caracteriza vínculo empregatício.

§ 1º A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre não obrigatório.

Art. 12. O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como do auxílio-transporte, na hipótese de estágio

deficiência.

Art. 11. A duração do estágio, na mesma parte exceto quando se tratar de estagiário portador de

concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, do estudante.

§ 2º Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do educando.

§ 1º O estágio relativo a cursos que alteram teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

EMPREGADOR

» 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.

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

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes e a atuação alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativamente em ações ajuizadas até dois anos depois 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.

Art. 134 (Alterado pela Reforma Trabalhista): 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

estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

§ 1º A instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade de que trata este artigo ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

§ 2º A penalidade de que trata o § 1º deste artigo limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade.

CAPÍTULO VI
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 16. O termo de compromisso deverá ser firmado pelo estagiário ou com seu representante ou assistente legal e pelos representantes legais da parte concedente e da instituição de ensino, vedada a atuação dos agentes de integração a que se refere o art. 5º desta Lei como representante de qualquer das partes.

Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;

II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;

III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;

IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.

§ 1º Para efeito desta Lei, considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio.

§ 2º Na hipótese de a parte concedente contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos previstos nos incisos deste artigo serão aplicados a cada um deles.

§ 3º Quando o cálculo do percentual disposto no inciso IV do caput deste artigo resultar em fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 4º Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

§ 5º Fica assegurada às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2º (Revogado).

§ 3º É vedado o início das férias no período de

dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado

Art. 373-A. Reservadas as disposições legais

destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos de

trabalho, é vedado:

VI – proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Art. 448 – A mudança na propriedade ou na es-

trutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Art. 448-A (Inserido pela Reforma Trabalhista).

ta). Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta

Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contradas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de res-

pensabilidade do sucessor.

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

Art. 456-A (Inserido pela Reforma Trabalhista).

Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade de 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.

Art. 468 (Alterado pela Reforma Trabalhista).

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

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao

empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

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

Art. 482 (Alterado pela Reforma Trabalhista). 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) ausência 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. 611-A (Inserido pela Reforma Trabalhista). 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 – regulamentação 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 insubordinação;
- 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 expressão 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 subscretores de convenção coletiva ou de acordo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em 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.
- Art. 611-B (Inserido pela Reforma Trabalhista)
- Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou 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 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 de trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII – adicional de remuneração para atividades despenosas, 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 expressão 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-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.

» Lei nº 7.644/1987

Art. 14 – As mães sociais ficam sujeitas às seguintes penalidades aplicáveis pela entidade empregadora:

I – advertência;

II – suspensão;

III – demissão.

Parágrafo único. Em caso de demissão sem justa causa, a mãe social será indenizada, na forma da legislação vigente, ou levantará os depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, com os acréscimos previstos em lei.

» Lei nº 13.271/2016

Art. 1º As empresas privadas, os órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta,

ficam proibidos de adotar qualquer prática de revista íntima de suas funcionárias e de clientes do sexo feminino.

Art. 2º Pelo não cumprimento do art. 1º, ficam os infratores sujeitos a:

I – multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) ao empregador, revertidos aos órgãos de proteção dos direitos da mulher;

II – multa em dobro do valor estipulado no inciso I, em caso de reincidência, independentemente da indenização por danos morais e materiais e sanções de ordem penal.

TERCEIRIZAÇÃO

» CLT

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 conclusão do ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenhado sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

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

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

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

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

- 5º Para os fins do contrato de prestação de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz portador de deficiência mental deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.
- 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.
- Art. 431.** A contratação do aprendiz poderá ser efetuada pela empresa onde se realizará a aprendizagem nas entidades mencionadas nos incisos II e III do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços.
- 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.
- 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços específicos ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.
- 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:
- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.
- 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 exercida e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.
- Art. 455.** – Nos contratos de subemprego, a subemprego poderá ser derivado das obrigações decorrentes do contrato de trabalho que celebra, cabendo, aos empregados, o direito de reclamação contra o empregador principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.
- Parágrafo único – Ao empregador principal fica contra o subemprego e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.
- Constituição Federal**
- Art. 5º, caput** – 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:
- (...)
- Art. 7º, XXXII** – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.
- Art. 37** – A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:
- (...)
- II – a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo, no emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.
- (...)
- § 2º – A não observância do disposto nos incisos II e III implicará a nulidade do ato e a punição da autoridade responsável, nos termos da lei.
- (...)
- § 6º – As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.
- » **LEI Nº 8.666/1993**
- Art. 71** – O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.
- 1º A inidoneidade do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis.
- 2º A Administração Pública responde solidariamente com o contratado, pelos encargos previdenciários resultantes da execução do contrato, nos termos do art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 1º O Poder Executivo poderá qualificar como organizações sociais pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, cujas atividades sejam dirigidas ao ensino, à pesquisa científica, ao desenvolvimento tecnológico, à proteção e preservação do meio ambiente, à cultura e à saúde, atendidos aos requisitos previstos nesta Lei.

Art. 2º São requisitos específicos para que as entidades privadas referidas no artigo anterior habilitem-se à qualificação como organização social:

I – comprovar o registro de seu ato constitutivo, dispondo sobre:

a) natureza social de seus objetivos relativos à respectiva área de atuação;

b) finalidade não-lucrativa, com obrigatoriedade de investimento de seus excedentes financeiros no desenvolvimento das próprias atividades;

c) previsão expressa de a entidade ter, como órgãos de deliberação superior e de direção, um conselho de administração e uma diretoria definida nos termos do estatuto, asseguradas àquele composição e atribuições normativas e de controle básicas previstas nesta Lei;

d) previsão de participação, no órgão colegiado de deliberação superior, de representantes do Poder Público e de membros da comunidade, de notória capacidade profissional e idoneidade moral;

e) composição e atribuições da diretoria;

f) obrigatoriedade de publicação anual, no Diário Oficial da União, dos relatórios financeiros e do relatório de execução do contrato de gestão;

g) no caso de associação civil, a aceitação de novos associados, na forma do estatuto;

h) proibição de distribuição de bens ou de parcela do patrimônio líquido em qualquer hipótese, inclusive em razão de desligamento, retirada ou falecimento de associado ou membro da entidade;

i) previsão de incorporação integral do patrimônio, dos legados ou das doações que lhe foram destinados, bem como dos excedentes financeiros decorrentes de suas atividades, em caso de extinção ou desqualificação, ao patrimônio de outra organização social qualificada no âmbito da União, da mesma área de atuação, ou ao patrimônio da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios, na proporção dos recursos e bens por estes alocados;

II – haver aprovação, quanto à conveniência e oportunidade de sua qualificação como organização social, do Ministro ou titular de órgão supervisor ou regulador da área de atividade correspondente ao

seu objeto social e do Ministro de Estado da Administração Federal e Reforma do Estado.

Seção II

Do Conselho de Administração

Art. 3º O conselho de administração deve estar estruturado nos termos que dispuser o respectivo estatuto, observados, para os fins de atendimento dos requisitos de qualificação, os seguintes critérios básicos:

I – ser composto por:

a) 20 a 40% (vinte a quarenta por cento) de membros natos representantes do Poder Público, definidos pelo estatuto da entidade;

b) 20 a 30% (vinte a trinta por cento) de membros natos representantes de entidades da sociedade civil, definidos pelo estatuto;

c) até 10% (dez por cento), no caso de associação civil, de membros eleitos dentre os membros ou associados;

d) 10 a 30% (dez a trinta por cento) de membros eleitos pelos demais integrantes do conselho, dentre pessoas de notória capacidade profissional e reconhecida idoneidade moral;

e) até 10% (dez por cento) de membros indicados ou eleitos na forma estabelecida pelo estatuto;

II – os membros eleitos ou indicados para compor o Conselho devem ter mandato de quatro anos, admitida uma recondução;

III – os representantes de entidades previstas nas alíneas “a” e “b” do inciso I devem corresponder a mais de 50% (cinquenta por cento) do Conselho;

IV – o primeiro mandato de metade dos membros eleitos ou indicados deve ser de dois anos, segundo critérios estabelecidos no estatuto;

V – o dirigente máximo da entidade deve participar das reuniões do conselho, sem direito a voto;

VI – o Conselho deve reunir-se ordinariamente, no mínimo, três vezes a cada ano e, extraordinariamente, a qualquer tempo;

VII – os conselheiros não devem receber remuneração pelos serviços que, nesta condição, prestarem à organização social, ressalvada a ajuda de custo por reunião da qual participem;

VIII – os conselheiros eleitos ou indicados para integrar a diretoria da entidade devem renunciar ao assumirem funções executivas.

Art. 4º Para os fins de atendimento dos requisitos de qualificação, devem ser atribuições privadas do Conselho de Administração, dentre outras:

I – fixar o âmbito de atuação da entidade, para consecução do seu objeto;

II – aprovar a proposta de contrato de gestão da entidade;

III – aprovar a proposta de orçamento da entidade e o programa de investimentos;

IV – designar e dispensar os membros da diretoria;

V – fixar a remuneração dos membros da diretoria;

VI – aprovar e dispor sobre a alteração dos estatutos e a extinção da entidade por maioria, no mínimo, de dois terços de seus membros;

VII – aprovar o regimento interno da entidade, que deve dispor, no mínimo, sobre a estrutura, forma de gerenciamento, os cargos e respectivas competências;

VIII – aprovar por maioria, no mínimo, de dois terços de seus membros, o regulamento próprio contendo os procedimentos que deve adotar para a contratação de obras, serviços, compras e alienações e o plano de cargos, salários e benefícios dos empregados da entidade;

IX – aprovar e encaminhar, ao órgão supervisor da execução do contrato de gestão, os relatórios gerenciais e de atividades da entidade, elaborados pela diretoria;

X – fiscalizar o cumprimento das diretrizes e metas definidas e aprovar os demonstrativos financeiros e as contas anuais da entidade, com o auxílio de auditoria externa.

Seção III Do Contrato de Gestão

Art. 5º Para os efeitos desta Lei, entende-se por contrato de gestão o instrumento firmado entre o Poder Público e a entidade qualificada como organização social, com vistas à formação de parceria entre as partes para fomento e execução de atividades relacionadas às áreas relacionadas no art. 1º.

Art. 6º O contrato de gestão, elaborado de comum acordo entre o órgão ou entidade supervisora e a organização social, discriminará as atribuições, responsabilidades e obrigações do Poder Público e da organização social.

Parágrafo único. O contrato de gestão deve ser submetido, após aprovação pelo Conselho de Administração da entidade, ao Ministro de Estado ou autoridade supervisora da área correspondente à atividade fomentada.

Art. 7º Na elaboração do contrato de gestão, devem ser observados os princípios da legalidade,

impossibilidade, moralidade, publicidade, economia e, também, os seguintes preceitos:

I – especificação do programa de trabalho proposto pela organização social, a estipulação das metas a serem atingidas e os respectivos prazos de execução, bem como previsões expressas dos critérios objetivos de avaliação de desempenho a serem utilizados, mediante indicadores de qualidade e produtividade;

II – a estipulação dos limites e critérios para despesa com remuneração e vantagens de qualquer natureza a serem percebidas pelos dirigentes e empregados das organizações sociais, no exercício de suas funções.

Parágrafo único. Os Ministros de Estado ou autoridades supervisoras da área de atuação da entidade devem definir as demais cláusulas dos contratos de gestão de que sejam signatários.

Seção IV Da Execução e Fiscalização

Art. 8º A execução do contrato de gestão celebrado por organização social será fiscalizada pelo órgão ou entidade supervisora da área de atuação correspondente à atividade fomentada.

§ 1º A entidade qualificada apresentará ao órgão ou entidade do Poder Público supervisor a signatária do contrato, ao término de cada exercício ou a qualquer momento, conforme recomende o interesse público, relatório pertinente à execução do contrato de gestão, contendo comparativo específico das metas propostas com os resultados alcançados, acompanhado da prestação de contas correspondente ao exercício financeiro.

§ 2º Os resultados atingidos com a execução do contrato de gestão devem ser analisados, periodicamente, por comissão de avaliação, indicada pela autoridade supervisora da área correspondente, composta por especialistas de notória capacidade e adequada qualificação.

§ 3º A comissão deve encaminhar à autoridade supervisora relatório conclusivo sobre a avaliação procedida:

Art. 9º Os responsáveis pela fiscalização da execução do contrato de gestão, ao tomarem conhecimento de qualquer irregularidade ou ilegalidade na utilização de recursos ou bens de origem pública por organização social, dela darão ciência ao Tribunal de Contas da União, sob pena de responsabilidade solidária.

Art. 10. Sem prejuízo da medida a que se refere o artigo anterior, quando assim exigir a gravidade

Parágrafo único. A permuta de que trata este artigo dependerá de prévia avaliação do bem e expressa autorização do Poder Público.

Art. 13. Os bens móveis públicos permitidos para uso poderão ser permitidos por outros de igual ou maior valor, condicionado a que os novos bens integrem o patrimônio da União.

Art. 17. A organização social fará publicar, no prazo máximo de noventa dias contado da assinatura do contrato de gestão, regulamento próprio contendo os procedimentos que adotará para a contratação de obras e serviços, bem como para compras com emprego de recursos provenientes do Poder Público.

Art. 18. A organização social que absolver atividades de entidade federal extinta no âmbito da área de saúde deverá considerar no contrato de

Art. 12. As organizações sociais poderão ser destinadas recursos orçamentários e bens públicos necessários ao cumprimento do contrato de gestão. São assegurados às organizações sociais os créditos previstos no orçamento e as respectivas liberações financeiras, de acordo com o cronograma de desembolso previsto no contrato de gestão.

Art. 11. As entidades qualificadas como organizações sociais são declaradas como entidades de interesse social e utilidade pública, para todos os efeitos legais.

Art. 10. As organizações sociais poderão ser destinadas recursos orçamentários e bens públicos necessários ao cumprimento do contrato de gestão. São assegurados às organizações sociais os créditos previstos no orçamento e as respectivas liberações financeiras, de acordo com o cronograma de desembolso previsto no contrato de gestão.

Art. 9. São assegurados às organizações sociais os créditos previstos no orçamento e as respectivas liberações financeiras, de acordo com o cronograma de desembolso previsto no contrato de gestão.

Art. 8. São assegurados às organizações sociais os créditos previstos no orçamento e as respectivas liberações financeiras, de acordo com o cronograma de desembolso previsto no contrato de gestão.

Art. 7. São assegurados às organizações sociais os créditos previstos no orçamento e as respectivas liberações financeiras, de acordo com o cronograma de desembolso previsto no contrato de gestão.

Art. 6. São assegurados às organizações sociais os créditos previstos no orçamento e as respectivas liberações financeiras, de acordo com o cronograma de desembolso previsto no contrato de gestão.

Art. 5. São assegurados às organizações sociais os créditos previstos no orçamento e as respectivas liberações financeiras, de acordo com o cronograma de desembolso previsto no contrato de gestão.

Art. 4. São assegurados às organizações sociais os créditos previstos no orçamento e as respectivas liberações financeiras, de acordo com o cronograma de desembolso previsto no contrato de gestão.

Art. 14. É facultado ao Poder Executivo a cessão especial de servidor para as organizações sociais, com ônus para a origem.

Art. 15. São extensíveis, no âmbito da União, os efeitos dos arts. 11 e 12, § 3º, para as entidades qualificadas como organizações sociais pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios, quando houver reciprocidade e desde que a legislação local não contrarie os preceitos desta Lei e a legislação específica de âmbito federal.

Art. 16. O Poder Executivo poderá proceder à desqualificação da entidade como organização social, quando constatado o descumprimento das disposições contidas no contrato de gestão.

Art. 17. A organização social fará publicar, no prazo máximo de noventa dias contado da assinatura do contrato de gestão, regulamento próprio contendo os procedimentos que adotará para a contratação de obras e serviços, bem como para compras com emprego de recursos provenientes do Poder Público.

Art. 18. A organização social que absolver atividades de entidade federal extinta no âmbito da área de saúde deverá considerar no contrato de

Art. 12. As organizações sociais poderão ser destinadas recursos orçamentários e bens públicos necessários ao cumprimento do contrato de gestão. São assegurados às organizações sociais os créditos previstos no orçamento e as respectivas liberações financeiras, de acordo com o cronograma de desembolso previsto no contrato de gestão.

Art. 11. As entidades qualificadas como organizações sociais são declaradas como entidades de interesse social e utilidade pública, para todos os efeitos legais.

Art. 10. As organizações sociais poderão ser destinadas recursos orçamentários e bens públicos necessários ao cumprimento do contrato de gestão. São assegurados às organizações sociais os créditos previstos no orçamento e as respectivas liberações financeiras, de acordo com o cronograma de desembolso previsto no contrato de gestão.

Art. 9. São assegurados às organizações sociais os créditos previstos no orçamento e as respectivas liberações financeiras, de acordo com o cronograma de desembolso previsto no contrato de gestão.

Art. 8. São assegurados às organizações sociais os créditos previstos no orçamento e as respectivas liberações financeiras, de acordo com o cronograma de desembolso previsto no contrato de gestão.

Art. 7. São assegurados às organizações sociais os créditos previstos no orçamento e as respectivas liberações financeiras, de acordo com o cronograma de desembolso previsto no contrato de gestão.

Art. 6. São assegurados às organizações sociais os créditos previstos no orçamento e as respectivas liberações financeiras, de acordo com o cronograma de desembolso previsto no contrato de gestão.

Art. 5. São assegurados às organizações sociais os créditos previstos no orçamento e as respectivas liberações financeiras, de acordo com o cronograma de desembolso previsto no contrato de gestão.

sucessora, sendo representada pela Advocacia-Geral da União.

Art. 22. As extinções e a absorção de atividades e serviços por organizações sociais de que trata esta Lei observarão os seguintes preceitos:

I – os servidores integrantes dos quadros permanentes dos órgãos e das entidades extintas terão garantidos todos os direitos e vantagens decorrentes do respectivo cargo ou emprego e integrado quando em extinção nos órgãos ou nas entidades indicados no Anexo II, sendo facultada aos órgãos e entidades supervisoras, ao seu critério exclusivo, a cessão de servidor, irrecusável para este, com ônus para a origem, à organização social que vier a absorver as correspondentes atividades, observados os §§ 1º e 2º do art. 14;

II – a desativação das unidades extintas será realizada mediante inventário de seus bens imóveis e de seu acervo físico, documental e material, bem como dos contratos e convênios, com a adoção de providências dirigidas à manutenção e ao prosseguimento das atividades sociais a cargo dessas unidades, nos termos da legislação aplicável em cada caso;

III – os recursos e as receitas orçamentárias de qualquer natureza, destinadas às unidades extintas, serão utilizados no processo de inventário e para a manutenção e o financiamento das atividades sociais até a assinatura do contrato de gestão;

IV – quando necessário, parcela dos recursos orçamentários poderá ser reprogramada, mediante crédito especial a ser enviado ao Congresso Nacional, para o órgão ou entidade supervisora dos contratos de gestão, para o fomento das atividades sociais, assegurada a liberação peritória do respectivo desembolso financeiro para a organização social;

V – encerrados os processos de inventário, os cargos efetivos vagos e os em comissão serão considerados extintos;

VI – a organização social que tiver absorvido as atribuições das unidades extintas poderá adotar os símbolos designativos destes, seguidos da identificação “OS”;

§ 1º A absorção pelas organizações sociais das atividades das unidades extintas efetivar-se-á mediante a celebração de contrato de gestão, na forma dos arts. 6º e 7º.

§ 2º Poderá ser adicionada às dotações orçamentárias referidas no inciso IV parcela dos recursos decorrentes da economia de despesas incorrida pela União com os cargos e funções comissionados existentes nas unidades extintas.

princípios do Sistema Único de Saúde, expressos no art. 198 da Constituição Federal e no art. 7º da Lei no 8.080, de 19 de setembro de 1990.

Art. 19. As entidades que absorverem atividades de rádio e televisão educativa poderão receber recursos e veicular publicidade institucional de entidades de direito público ou privado, a título de apoio cultural, admitindo-se o patrocínio de programas, eventos e projetos, vedada a veiculação remunerada de anúncios e outras práticas que configurem comercialização de seus intervalos.

Art. 20. Será criado, mediante decreto do Poder Executivo, o Programa Nacional de Publicização – PNP, com o objetivo de estabelecer diretrizes e critérios para a qualificação de organizações sociais, a fim de assegurar a absorção de atividades desenhadas por entidades ou órgãos públicos da União, que atuem nas atividades referidas no art. 1º, por organizações sociais, qualificadas na forma desta Lei, observadas as seguintes diretrizes:

I – ênfase no atendimento do cidadão-cliente;

II – ênfase nos resultados, qualitativos e quantitativos nos prazos pactuados;

III – controle social das ações de forma transparente.

Art. 21. São extintos o Laboratório Nacional de Luz Sincrotron, integrante da estrutura do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq, e Fundação Roquette Pinto, entidade vinculada à Presidência da República.

§ 1º Competirá ao Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado supervisionar o processo de inventário do Laboratório Nacional de Luz Sincrotron, a cargo do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico – CNPq, cabendo-lhe realizá-lo para a Fundação Roquette Pinto.

§ 2º No curso do processo de inventário da Fundação Roquette Pinto e até a assinatura do contrato de gestão, a continuidade das atividades sociais ficará sob a supervisão da Secretaria de Comunicação Social da Presidência da República.

§ 3º É o Poder Executivo autorizado a qualificar como organizações sociais, nos termos desta Lei, as pessoas jurídicas de direito privado indicadas no Anexo I, bem assim a permitir a absorção de atividades desenhadas pelas entidades extintas por este artigo.

§ 4º Os processos judiciais em que a Fundação Roquette Pinto seja parte, ativa ou passivamente, serão transferidos para a União, na qualidade de

Art. 23. É o Poder Executivo autorizado a ceder os bens e os servidores da Fundação Roquette Pinto ao Estado do Maranhão ao Governo daquele Estado.

Art. 23-A. Os servidores oriundos da extinta Fundação Roquette Pinto e do extinto Território Federal de Fernando de Noronha poderão ser redistribuídos ou cedidos para órgãos e entidades da Administração Pública Federal, independentemente do disposto no inciso II do art. 37 e no inciso I do art. 93 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, assegurado todos os direitos e vantagens, inclusive o pagamento de gratificação de desempenho ou de produtividade, sem alteração de cargo ou de tabela remuneratória. (Incluído pela Lei nº 12.269, de 2010)

Art. 24. São convalidados os atos praticados com base na Medida Provisória nº 1.648-7, de 23 de abril de 1998.

Art. 25. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

TRABALHO TEMPORÁRIO E TERCEIRIZAÇÃO

Lei nº 6.019/1974

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. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

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. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

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

Art. 4º. Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporárias. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

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

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 4-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); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

II — registro na Junta Comercial; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

III — capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros: (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

a) empresas com até dez empregados — capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados — capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados — capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais); (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 34. Artigo alterado pela Reforma Trabalhista — Lei nº 13.467/2017

Art. 5º-A²⁶. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.

§ 1º É vedada a contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante, ou em outro local, de comum acordo entre as partes. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 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 conveniado em contrato. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 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 e observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 5º-B. O contrato de prestação de serviços contra: (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

I – qualificação das partes; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

II – especificação do serviço a ser prestado; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

III – prazo para realização do serviço, quando for o caso; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

IV – valor. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 5º-C²⁷. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dez

(d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados – capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

(e) empresas com mais de cem empregados – capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais). (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 4º-C²⁵. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

- I – relativas a:
- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitório;
 - b) direito de utilizar os serviços de transporte;
 - c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
 - d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir;
 - II – sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

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

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

Art. 5º Empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

235. Artigo acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017

236. Artigo alterado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017

237. Artigo acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017

meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

Art. 5º-D²³⁸. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de prazo de dezoito meses, contados a partir da demissão do empregado

Art. 6º São requisitos para funcionamento e registro da empresa de trabalho temporário no Ministério do Trabalho: (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

a) (revogada); (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

b) (revogada); (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

c) (revogada); (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

d) (revogada); (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

e) (revogada); (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

f) (revogada); (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

l – prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ), do Ministério da Fazenda; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

II – prova do competente registro na Junta Comercial da localidade em que tenha sede; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

III – prova de possuir capital social de, no mínimo, R\$ 100.000,00 (cem mil reais). (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Parágrafo único. (Revogado). (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

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

Parágrafo único. A empresa infratora do presente artigo poderá ter o seu funcionamento suspenso, por ato do Diretor Geral do Departamento Nacional de Mão-de-Obra, cabendo recurso ao Ministro de

238. Artigo acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017

Estado, no prazo de dez dias, a contar da publicação do ato no Diário Oficial da União.

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

Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá: (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

l – qualificação das partes; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

II – motivo justificador da demanda de trabalho temporário; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

III – prazo da prestação de serviços; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

IV – valor da prestação de serviços; (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

V – disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

S 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. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

S 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. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

S 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. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

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. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

S 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de cento e oitenta dias, consecutivos ou não. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;

d) repouso semanal remunerado;

e) adicional por trabalho noturno;

f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;

g) seguro contra acidente de trabalho;

h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (art. 5º, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).

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

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

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

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

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

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

(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 3º (VETADO). (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

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

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

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

a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;

b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);

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

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

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

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

Art. 19-A. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Parágrafo único. A fiscalização, a atuação 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. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 19-C. Os contratos em vigência, se as partes assim acordarem, poderão ser adequados aos termos desta Lei. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

Art. 20. Esta Lei entrará em vigor sessenta dias após sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

CAPÍTULOS II E III

QUESTÕES

Sumário • 1. Questões com gabarito comentado. – 2. Exercícios para memorização. – 3. Gabaritos. 3.1. Exercícios de memorização.

Prezado leitor!

O ano de 2017 foi marcado por diversas alterações na legislação trabalhista, especialmente com a Lei nº 13.429/2017 (gorjetas), Lei nº 13.419/2017 (gorjetas), e com a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Dessa forma, diversas questões das edições anteriores tornaram-se completamente desatualizadas e não serviriam aos propósitos desse livro, que compreende a preparação para seu concurso de Analista do TRT. As questões abaixo foram cobradas em concursos anteriores ao advento da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), mas já foram comentadas com base na nova lei. Houve redução no número de questões comentadas, pois optamos apenas pela manutenção de questões que não foram afetadas, em muito, pela Reforma Trabalhista, pois não faria sentido o estudo por meio de legislação já revogada. Desejamos a você uma boa sorte nos estudos!

Henrique Correia

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema das fontes do Direito do Trabalho. Lembre-se de que as fontes formais podem ser elaboradas pelo Estado ou pelos próprios destinatários da norma, sem a participação do Estado.

Alternativa correta: "e". As sentenças normativas são fontes formais heterônomas, uma vez que são produzidas pelo Poder Judiciário sem a participação das partes envolvidas na relação de trabalho. Por meio da sentença normativa, os tribunais colocam fim ao conflito coletivo, criando novas condições de trabalho. É o chamado Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Nesse caso, apesar de a sentença normativa ser ato emanado pelo Poder Judiciário, apresenta caráter normativo, uma vez que cria normas gerais, abstratas e impessoais

1. QUESTÕES COM GABARITO COMENTADO

- 01. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 14/2016)** O termo "fonte do direito" é empregado metaforicamente no sentido de origem primária do direito ou fundamento de validade da ordem jurídica. No Direito do Trabalho, o sub-tudo das fontes é de relevada importância, subdividindo – se em algumas modalidades. Assim sendo, considera-se fonte formal heterônoma (A) As convenções coletivas de trabalho firmadas entre sindicatos de categorias profissionais e econômicas. (B) Os acordos coletivos de trabalho firmados entre uma determinada empresa e o sindicato da categoria profissional. (C) As greves de trabalhadores por reajuste salarial de toda a categoria. (D) Os fenômenos sociais, políticos e econômicos que inspiram a formação das normas judiciais. (E) A sentença normativa proferida em dissídio coletivo.

02. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 20/2016) A restrição à autonomia da vontade inerente ao contrato de trabalho, em confronto à soberania da vontade contratual das partes que prevalece no Direito Civil, é tida como instrumento que assegura as garantias fundamentais do trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerentes ao contrato de emprego, e expressão do princípio da autonomia privada coletiva.
- (B) condição mais benéfica.
 - (C) primazia da realidade.
 - (D) impenetrabilidade das normas trabalhistas.
 - (E) prevalência do negociado em face do legislado.

aplicáveis às relações de emprego das categorias envolvidas no dissídio.

Alternativa "a": As convenções coletivas de trabalho são fontes formais autônomas do Direito do Trabalho, uma vez que correspondem ao acordo entre sindicato profissional (trabalhadores) e sindicato da categoria econômica (empregadores). Assim, são discutidas e confeccionadas pelas partes diretamente interessadas pela norma. Há, portanto, a vontade expressa das partes em criar essas normas.

Alternativa "b": Da mesma forma que as convenções coletivas de trabalho, os acordos coletivos são fontes formais autônomas e compreendem o acordo entre empresa e sindicato representante da categoria profissional.

Alternativa "c": As greves podem ser consideradas como fontes materiais do Direito do Trabalho, pois se constituem como fatores sociais, políticos, econômicos que inspiram o legislador (deputados e senadores) na elaboração das leis. Esses movimentos influenciam diretamente o surgimento ou a modificação das leis e, também ocorrem por parte dos empregadores, na forma de pressões das empresas para reduzir ou flexibilizar os direitos trabalhistas.

Alternativa "a": A autonomia privada coletiva se baseia no reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (art. 7º, XXVI da CF/88). De acordo com esse princípio, os entes coletivos têm condições de firmar normas coletivas trazendo novas condições de trabalho que devem ser aplicadas às suas bases de representação. A Reforma Trabalhista ampliou significativamente a importância desse princípio no âmbito do Direito do Trabalho, pois em diversas hipóteses elencadas no art. 611-A da CLT, as convenções e acordos coletivos de trabalho prevalecem sobre a legislação.

Nota do autor: A questão aborda o tema princípios do direito do trabalho, os quais devem exercer importante papel no âmbito do trabalhista diante das reformas trazidas pela Lei nº 13.467/2017. A Reforma Trabalhista alterou inúmeros dispositivos da CLT. Entretanto, entendemos que o princípio-orientador adotado pelo Direito do Trabalho não pode ser afetada por estas mudanças, haja vista consistir em sua base estruturante, conferindo diretrizes gerais ao operador do Direito. Dessa forma, a aplicação dos princípios é imprescindível para a tutela da finalidade do Direito do Trabalho.

Alternativa correta: "d": No Direito do Trabalho prevalecem as regras cogentes, obrigatórias. Diante desse princípio, há restrição da autonomia das partes em modificar as cláusulas contratuais previstas no contrato de trabalho. Referido princípio foi flexibilizado pela Reforma Trabalhista. Com ela, as convenções e acordos coletivos passam a prevalecer sobre a lei, podendo as partes dispor acerca das matérias elencadas no art. 611-A. O mote da reforma trabalhista consistiu na valorização dos instrumentos coletivos de trabalho. Nesse caso, as próprias partes da relação jurídica coletiva podem transacionar com maior liberdade, pois, em um dos polos da relação jurídica está o sindicato da categoria profissional.

COMENTÁRIOS

art. 611-A da CLT. O mote da Reforma Trabalhista consistiu na valorização dos instrumentos coletivos de trabalho. Nesse sentido, verifica-se a prevalência do negociado sobre o legislado, o que assegurará maior poder de negociação e representação dos trabalhadores pelos sindicatos. As próprias partes da relação jurídica coletiva podem transacionar com maior liberdade, pois, em um dos polos da relação jurídica está o sindicato da categoria profissional.

Entretanto, não se trata do descrito no enunciado da questão.

03. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Just.

Avaliador – TRT 20/2016) O artigo 7º da Constituição Federal de 1988 estabeleceu direitos mínimos dos trabalhadores urbanos e rurais, objetivando a garantia e o aprimoramento da condição social, inserindo princípios do Direito do Trabalho, mesmo que de forma implícita, como por exemplo,

- (A) primazia da realidade; intangibilidade salarial;
- (B) boa fé contratual; primazia da realidade; irreductibilidade salarial.
- (C) irreductibilidade salarial; igualdade salarial; intangibilidade salarial.
- (D) alteridade; continuidade da relação de emprego; princípio da despersonalização do empregador.
- (E) continuidade da relação de emprego; pacta sunt servanda; proteção à criança e ao adolescente.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exige que o candidato relacione os direitos constitucionais aos princípios trabalhistas. Dessa forma, é muito importante ter em mente o art. 7º da Constituição Federal/1988.

Alternativa correta: “C”. Elencaremos os princípios que são explícitos e implícitos na seara trabalhista conforme apontado na alternativa.

Princípio da irreductibilidade salarial: Vedada-se a redução (diminuição) dos salários dos trabalhadores, exceto por convenção ou acordo coletivo (artigo 7º, inciso VI, da

Alternativa “B”. O princípio da condição mais benéfica assegura ao empregado as vantagens conquistadas durante o contrato de trabalho, conforme previsto no art. 468 da CLT.

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

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

Diante disso, essas conquistas não poderão ser alteradas para pior. Destaca-se, contudo, que o princípio da condição mais benéfica não tem aplicação no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, uma vez que a conquista de direitos trabalhistas formilizados em instrumentos coletivos vigora pelo prazo máximo de 2 anos, sendo vedada a ultraatividade, nos termos do art. 614, § 3º da CLT, com redação alterada pela Reforma Trabalhista.

Alternativa “C”. De acordo com o princípio da primazia da realidade, a realidade se sobrepõe às disposições contratuais escritas. Deve-se, portanto, verificar se o conteúdo do documento coincide com os fatos. A utilização deste princípio pelos aplicadores do Direito, diante do advento da Reforma Trabalhista, será essencial para a manutenção do sistema protetivo trabalhista, assim como para evitar a ocorrência de fraudes.

Alternativa “E”. O princípio em questão estabelece a prevalência de acordos e convenções coletivas sobre a disposição legal, tendo sido reforçado pela Lei nº 13.467/2017, em especial no que toca ao

1. Sobre o tema "descontos salariais", consulte o tópico 6 do capítulo de Remuneração.
2. **Orientação Jurisprudencial nº 251 da SDI - 1 do TST.** É lícito o desconto salarial referente à devolução de cheques sem fundos, quando o frentista em instrumento coletivo.

Constituição Federal). Portanto, para que essa redução salarial seja válida, há necessidade da participação do sindicato dos trabalhadores. Caso seja pactuada cláusula que reduza o salário do empregado, deverá haver garantia de que ele não será dispensado sem justa causa no prazo de vigência do instrumento coletivo, nos termos do art. 611-A, § 3º, incluído pela Reforma Trabalhista:

Art. 611-A, § 3º da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, de trabalho deverá previr a proteção dos empregados - contra - dispensa - motivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

Princípio da intangibilidade salarial. Vedam-se descontos no salário, exceto nos casos previstos em lei ou norma coletiva. Esse princípio protege o trabalhador contra seus próprios credores, pois o salário é, em regra, impenhorável. Além disso, a Constituição Federal prevê em seu art. 7º, X da CF/88 a proteção ao salário, constituindo crime sua retenção dolosa.

Princípio da igualdade salarial: segundo o princípio em questão, deve-se pagar igual salário para igual trabalho. Além disso, deve-se destacar a impossibilidade de distinção entre trabalho técnico, manual e intelectual entre os profissionais (art. 7º, XXXII da CF/88) e de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7º XXX da CF/88).

Alternativa "a": O princípio da razoabilidade não é princípio específico do Direito do Trabalho e abrange todo o ordenamento jurídico, orientando os aplicadores do direito na criação, interpretação e aplicação

do direito. Por sua vez, os princípios da primazia da realidade, que demanda a prevalência da realidade sobre o documentado e a intangibilidade salarial, apresentada na alternativa anterior são princípios trabalhistas.

Alternativa "b": Os princípios da primazia da realidade e da irredutibilidade salarial são princípios específicos do Direito do Trabalho. No entanto, o princípio da boa-fé contratual é princípio que abrange diversos ramos do direito, não sendo exclusivo da seara trabalhista. A boa-fé objetiva deve ser observada em todos os contratos, conforme dispõe o art. 422 do Código Civil:

Art. 422, CC/02. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

Alternativa "d": O princípio da despersonalização do empregador não está previsto no rol do art. 7º da CF/88, mas vem disposto nos arts. 10 e 448 da CLT e constituem fundamento para a sucessão trabalhista:

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

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

Alternativa "e": O princípio de proteção à criança e adolescente e o pacta sunt servanda não são princípios específicos do Direito do Trabalho. É importante destacar, no entanto, o que o art. 7º, XXXIII, CF/88 estabelece a proibição de trabalho noturno, assim como qualquer forma de trabalho a menores de 16 anos, com exceção do aprendiz a partir de 14 anos:

Art. 7º, XXXIII, CF/88 - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

A Reforma Trabalhista acrescentou o § 3º ao art. 443 da CLT para prever nova hipótese de contrato de trabalho: a prestação de trabalho intermitente. Essa alteração causa profundos impactos na estrutura do Direito do Trabalho, pois cria nova modalidade contratual com disciplina jurídica própria, até então sem precedentes na área trabalhista.

De acordo com o novo dispositivo legal, o trabalho intermitente compreende o contrato de trabalho, cuja prestação dos serviços ocorre com subordinação, mas não é contínua, havendo alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. A prestação dos serviços pode ser determinada da em horas, dias ou meses, independentemente da atividade desenvolvida pelo empregado ou pelo empregador.

Essa nova modalidade contratual é uma hipótese de flexibilização do princípio da continuidade da relação de emprego, pois apesar de não haver termo final para o contrato, o contrato é marcado por períodos de inatividade do empregado, sem que haja remuneração e contagem do tempo de serviço.

Item II. Pelo princípio da primazia da realidade, a realidade se sobrepõe às disposições contratuais escritas. Deve-se, portanto, verificar se o conteúdo do documento coincide com os fatos.

Item III. O princípio da condição mais benéfica assegura ao empregado o contrato de gens conquistadas durante o contrato de trabalho, conforme previsto no art. 468 da CLT. Diante disso, essas conquistas não poderão ser alteradas para pior. Entretanto, a Reforma Trabalhista alterou diversos dispositivos da CLT e passou a valorizar o negocialdo sobre o legislado. De acordo com o art. 611-A, VI, da CLT, a convenção e o acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre a legislação quando dispuserem sobre o regulamento de empresa:

04. (FCC – Técnico Judiciário – Área Administrativa – TRT 20/2016) Considere:

- I. A obrigação de comprovar o término do contrato de trabalho quando negado o despedimento é do empregador.
 - II. A descaracterização de um contrato de prestação de serviços de trabalhador sob sistema de cooperativa, desde que presentes os requisitos fático-jurídicos da relação empregatícia.
 - III. As cláusulas regulamentares que alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a alteração do regulamento.
- Os itens I, II e III correspondem, respectivamente, aos princípios do Direito do Trabalho:
- (A) continuidade da relação de emprego; irreunicabilidade; razoabilidade.
 - (B) razoabilidade; primazia da realidade; intangibilidade salarial.
 - (C) continuidade da relação de emprego; primazia da realidade; condição mais benéfica.
 - (D) primazia da realidade; condição mais benéfica; irreunicabilidade; continuidade da relação de emprego; prevalência do negociado sobre o legislado.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exige que o candidato conheça os princípios do Direito do Trabalho. Note-se que, com a Reforma Trabalhista, torna indispensável o estudo e aplicação dos princípios trabalhistas, pois servirão de base para impedir a precarização dos princípios trabalhistas, pois a realidade se sobrepõe às disposições contratuais escritas. Deve-se, portanto, verificar se o conteúdo do documento coincide com os fatos.

Alternativa correta: “C”. Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto.

Item I. Princípio da continuidade da relação de emprego. Em regra, o contrato de trabalho é firmado por tempo indeterminado, ou seja, não há prazo previamente fixado para seu fim. Em razão desse princípio, a obrigação de provar a ruptura do contrato de trabalho é do empregador, isto é, em regra presume-se que o empregado não deu causa ao término do contrato de trabalho.

Súmula nº 212 do TST. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o

Art. 611-A, VI, da CLT: A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: regulamentação em-presarial

05. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 24/2017) O advogado Hércules pretende fundamentar uma tese na petição inicial de reclamação trabalhista utilizando o ditame segundo o qual, ainda que haja mudanças vertiginosas no aspecto de propriedade ou de alteração da estrutura jurídica da empresa, não pode haver alteração quanto ao contrato de trabalho já estabelecido. Tal valor está previsto no princípio de Direito do Trabalho denominado

- (A) razoabilidade.
(B) disponibilidade subjetiva.
(C) responsabilidade solidária do empregador.
(D) asserção empresarial negativa.
(E) continuidade da relação de emprego.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exige que o candidato interprete de forma correta os princípios do Direito do Trabalho, conforme o enunciado da questão. Lembra-se de que o trabalho intermitente, acrescentado pela Reforma Trabalhista no art. 443, § 3º e 452-A da CLT, é uma hipótese de flexibilização do princípio da continuidade da relação de emprego, pois apesar de não haver termo final para o contrato, o contrato é marcado por períodos de inatividade do empregado, sem que haja remuneração e contagem do tempo de serviço.

Alternativa correta: “E” Comentário serve para as demais alternativas: uma vez que *versam sobre o mesmo assunto*. Em regra, o contrato de trabalho é firmado por tempo indeterminado, ou seja, não há prazo previamente fixado para seu fim. Aliás, é de interesse público que esses contratos sejam firmados para prazos de longa duração, pois, enquanto o empregado estiver trabalhando, haverá fonte de sustento, garantindo sua dignidade. Assim, caso haja suspensão trabalhista, por exemplo, havendo a transferência do estabelecimento assim

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exige o conhecimento dos princípios do Direito do Trabalho. A aplicação dos princípios trabalhistas será de muita importância com o advento da Reforma Trabalhista.

Alternativa correta: “D” De acordo com o princípio da norma mais favorável, caso existam duas ou mais normas passíveis de aplicação, utiliza-se a mais favorável em relação ao trabalhador. Com a promulgação da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), a aplicação do princípio da norma mais favorável no conflito entre as fontes contidas em uma regra no Direito do Trabalho. Portanto, se a previsão na legislação específica for mais benéfica que a Constituição Federal, ela deverá prevalecer sobre o texto constitucional. Contudo, a Reforma Trabalhista alterou a redação do art. 620 da CLT para prever que o acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerá sobre a convenção coletiva de trabalho.

Assim, de acordo com a nova redação, o acordo coletivo sempre deverá prevalecer, não mais sendo aplicável o princípio da norma mais favorável quando estiverem em conflito acordo coletivo e convenção

06. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Justiça – TRT 24/2017) No estudo da Teoria Geral do Direito do Trabalho é correto afirmar que na hipótese de um instrumento coletivo de trabalho dispor sobre norma prevista na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, porém com determinação de multa com valor superior em caso de infração, e de se aplicar aquela norma em detrimento desta, com fundamento no princípio da
- (A) primazia da realidade.
(B) boa fé contratual objetiva.
(C) intangibilidade contratual objetiva.
(D) aplicação da norma mais favorável.
(E) lei contraprestação.

como a não ocorrência de paralisação de atividade, o contrato estabelecido não é afetado, em razão do princípio da continuidade da relação de emprego.

3. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Ltr, 2015. P. 209.

▶ QUESTÕES DE CONCURSO

Art. 422 do CC/2002. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

Alternativa "a": Pelo princípio da intangibilidade contratual objetiva, o conteúdo do contrato empregatício não pode ser modificado, mesmo em caso de mudança do sujeito empresarial (sucesso trabalhista).

Alternativa "b": O princípio da boa-fé contratual é considerado como cláusula geral, devendo ser observado em todos os contratos. Nesse sentido:

Alternativa "c": Pelo princípio da intangibilidade contratual objetiva, o conteúdo do contrato empregatício não pode ser modificado, mesmo em caso de mudança do sujeito empresarial (sucesso trabalhista).

Alternativa "d": Pelo princípio da intangibilidade contratual objetiva, o conteúdo do contrato empregatício não pode ser modificado, mesmo em caso de mudança do sujeito empresarial (sucesso trabalhista).

Alternativa "e": Pelo princípio da intangibilidade contratual objetiva, o conteúdo do contrato empregatício não pode ser modificado, mesmo em caso de mudança do sujeito empresarial (sucesso trabalhista).

Alternativa "f": Pelo princípio da intangibilidade contratual objetiva, o conteúdo do contrato empregatício não pode ser modificado, mesmo em caso de mudança do sujeito empresarial (sucesso trabalhista).

Alternativa "g": Pelo princípio da intangibilidade contratual objetiva, o conteúdo do contrato empregatício não pode ser modificado, mesmo em caso de mudança do sujeito empresarial (sucesso trabalhista).

Alternativa "h": Pelo princípio da intangibilidade contratual objetiva, o conteúdo do contrato empregatício não pode ser modificado, mesmo em caso de mudança do sujeito empresarial (sucesso trabalhista).

Alternativa "i": Pelo princípio da intangibilidade contratual objetiva, o conteúdo do contrato empregatício não pode ser modificado, mesmo em caso de mudança do sujeito empresarial (sucesso trabalhista).

Alternativa "j": Pelo princípio da intangibilidade contratual objetiva, o conteúdo do contrato empregatício não pode ser modificado, mesmo em caso de mudança do sujeito empresarial (sucesso trabalhista).

Alternativa "k": Pelo princípio da intangibilidade contratual objetiva, o conteúdo do contrato empregatício não pode ser modificado, mesmo em caso de mudança do sujeito empresarial (sucesso trabalhista).

Alternativa "l": Pelo princípio da intangibilidade contratual objetiva, o conteúdo do contrato empregatício não pode ser modificado, mesmo em caso de mudança do sujeito empresarial (sucesso trabalhista).

Alternativa "m": Pelo princípio da intangibilidade contratual objetiva, o conteúdo do contrato empregatício não pode ser modificado, mesmo em caso de mudança do sujeito empresarial (sucesso trabalhista).

Alternativa "n": Pelo princípio da intangibilidade contratual objetiva, o conteúdo do contrato empregatício não pode ser modificado, mesmo em caso de mudança do sujeito empresarial (sucesso trabalhista).

Alternativa "o": Pelo princípio da intangibilidade contratual objetiva, o conteúdo do contrato empregatício não pode ser modificado, mesmo em caso de mudança do sujeito empresarial (sucesso trabalhista).

Alternativa "p": Pelo princípio da intangibilidade contratual objetiva, o conteúdo do contrato empregatício não pode ser modificado, mesmo em caso de mudança do sujeito empresarial (sucesso trabalhista).

Alternativa "q": Pelo princípio da intangibilidade contratual objetiva, o conteúdo do contrato empregatício não pode ser modificado, mesmo em caso de mudança do sujeito empresarial (sucesso trabalhista).

Alternativa "r": Pelo princípio da intangibilidade contratual objetiva, o conteúdo do contrato empregatício não pode ser modificado, mesmo em caso de mudança do sujeito empresarial (sucesso trabalhista).

Alternativa "s": Pelo princípio da intangibilidade contratual objetiva, o conteúdo do contrato empregatício não pode ser modificado, mesmo em caso de mudança do sujeito empresarial (sucesso trabalhista).

Alternativa "t": Pelo princípio da intangibilidade contratual objetiva, o conteúdo do contrato empregatício não pode ser modificado, mesmo em caso de mudança do sujeito empresarial (sucesso trabalhista).

coletiva. Ainda que o acordo coletivo seja mais específico, a alteração pode ser extremamente prejudicial aos trabalhadores.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

• Prevalência do estipulado em Acordo Coletivo. A Reforma Trabalhista alterou a redação do art. 620 da CLT para prever que as condições estabelecidas em acordo coletivo sempre prevalecerão sobre as condições expostas em convenção coletiva.

• Antes da Reforma Trabalhista:

A antiga redação do dispositivo estabelecia que as condições em convenção coletiva prevaleceriam sobre as condições expostas em convenção coletiva.

recentam sobre as condições do acordo coletivo, quando mais favoráveis ao trabalhador.

Além disso, com a Reforma Trabalhista, a convenção e o acordo coletivo serão hierarquicamente superiores à lei quando versarem sobre os assuntos arrolados no art. 611-A da CLT. O artigo em questão – que não encontra correspondente na legislação anterior – faz prevalecer o negociado sobre o legislado. De acordo com a redação do "caput" dispositivo, os instrumentos coletivos de trabalho passam a ter "prevalência sobre a lei" em diversas hipóteses, pois apresenta rol exemplificativo de flexibilizações trabalhistas.

Art. 611-A da CLT (Inserido pela Reforma Trabalhista). 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, observada a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

II – banco de horas anual;

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornada superior 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 – regulamentação empresarial, no âmbito da segurança e saúde no trabalho.

07. (Cespe – Técnico Judiciário – Área Administra-

tiva – TRT 8/2016) Acerca dos princípios e das fontes do direito do trabalho, assinale a opção

- (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 do-cumentalmente 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 di-reito do trabalho.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda as fontes e princípios do Direito do Trabalho. É im-portante que o candidato tenha em mente os principais princípios, assim como conhe-ça a distinção entre fontes formais e mate-riais do direito do trabalho.

Alternativa correta: "a". Do princípio pro-dubio pro operário, princípio da norma mais favorável e princípio da condição mais benéfica. Segundo o princípio "in dubio pro operário", quando houver várias interpreta-ções sobre a mesma norma, o intérprete utilizará a interpretação mais favorável ao trabalhador. Ressalta-se que esse princípio foi superado pelo princípio da norma mais favorável. Ademais, não se aplica o princí-pio *in dubio pro operário* na área processual. No processo, as partes serão iguais, rece-bem o mesmo tratamento. Exemplo: prazo idêntico para apresentar razões finais e in-gressar com recurso.

Alternativa "b". Há, no Direito do Trabalho, fontes formais e materiais, que são defini-

a) Fontes materiais são fatores ou acon-tecimentos sociais, políticos, econômicos e filosóficos que inspiram o legislador (deputados e senadores) na elaboração das leis. Esses movimentos influenciam

4. Súmula nº 276 do TST: "O direito ao aviso-

-prévio é irrenunciável pelo empregado. O pe-dido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego."

Contudo, a Reforma Trabalhista ampliou significativamente a possibilidade de ajustamento individual entre empregado e empregador, podendo negociar livremente. Nesse sentido, segue quadro com essas hipóteses trazidas pela nova legislação:

Alternativa "d". Na vigência do contrato de trabalho, os direitos trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis, porque há presença da subordinação do empregado perante o empregador. Assim sendo, mesmo que o ato seja bilateral (comum acordo entre as partes), se houver prejuízo ao empregado, esse ato deverá ser declarado nulo, pois o empregado não pode renunciar aos direitos e vantagens assegurados em lei. Exemplo: empregado não pode renunciar ao direito de receber seu décimo terceiro, ou de não aceitar a transferência para uma função de menor nível, ou de não aceitar a mudança de horário de trabalho, ou de não aceitar a mudança de local de trabalho, ou de não aceitar a mudança de função, ou de não aceitar a mudança de salário, ou de não aceitar a mudança de condições de trabalho, ou de não aceitar a mudança de qualquer outro elemento essencial ao contrato de trabalho.

Alternativa "c". Segundo o princípio da primazia da realidade, a realidade se sobrepõe às disposições contratuais escritas. Deve-se, portanto, verificar se o conteúdo do documento coincide com os fatos. Exemplo: recibo assinado em branco no ato da contratação, posteriormente apre-sentado em juízo como prova de paga-mento das verbas trabalhistas. Não deve prevalecer, portanto, apenas o que consta expressamente nos autos como sustenta a alternativa.

b) Fontes formais: são a exteriorização das normas jurídicas, ou seja, as fontes formais são normas de observância obrigatória pela sociedade. Todos devem cumprilas, pois são imperativas. Exemplo: convenção, acordo coletivo e leis.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema dos princípios do Direito do Trabalho. Ad-

Alternativa correta: "b". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que

versam sobre o mesmo assunto. "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." (Súmula nº 212 do TST). Em regra, o contrato de trabalho é firmado por

tempo indeterminado, ou seja, não há prazo previamente fixado para seu fim. Aliás, é de interesse público que esses contratos sejam firmados para prazos de longa dura-

ção, pois, enquanto o empregado estiver trabalhando, haverá fonte de sustento, garantindo sua dignidade. Em razão desse princípio, a obrigação de provar a ruptura

do contrato de trabalho é do empregador, isto é, em regra presume-se que o empregado não deu causa ao término do contra-

to de trabalho. A Reforma Trabalhista acrescentou o § 3º ao art. 443 da CLT para prever nova hipótese de contrato de trabalho: a prestação

de trabalho intermitente, que esbarra no princípio da continuidade. Essa alteração

causa profundos impactos na estrutura do Direito do Trabalho, pois cria nova modalidade contratual com disciplina jurídica própria, até então sem precedentes na área

trabalhista: **Art. 443, § 3º, CLT (acrescentado pela Reforma Trabalhista):** 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.

HIPÓTESES DE ACORDO INDIVIDUAL ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR PREVISTAS NA REFORMA TRABALHISTA

A Reforma trabalhista ampliou significativamente as possibilidades de ajuste entre empregados e empregadores em 13 hipóteses:

- 1) Compensação de jornada (art. 59, § 6º, CLT)
- 2) Banco de horas semestral (art. 59, § 5º, CLT)
- 3) Jornada 12 x 36 (art. 59-A, CLT)
- 4) Alteração do regime presencial para o teletrabalho (art. 75-C, § 1º, CLT)
- 5) Compra e manutenção de equipamentos necessários ao teletrabalho (art. 75-D, CLT)
- 6) Fracionamento das férias (art. 134, § 1º, CLT)
- 7) Intervalo para amamentação (art. 396, CLT)
- 8) Empregado "hipersuficiente" (art. 444, parágrafo único e 611-A da CLT)
- 9) Forma de pagamento das verbas rescisórias (art. 477, § 4º, I, da CLT)
- 10) Eficácia liberatória no plano de Demissão Voluntária (art. 477-B, parte final, CLT)
- 11) Distrato (art. 484-A, CLT)
- 12) Celebração da cláusula compromissória de arbitragem (art. 507-A, CLT)
- 13) Quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B, CLT)

Alternativa "e": O princípio da razoabilidade e da boa-fé são considerados princípios gerais do direito, sendo aplicáveis ao Direito do Trabalho, portanto.

08. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 14/2016) O Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula de Jurisprudência de nº 212, segundo a qual o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois determinado princípio do Direito do Trabalho constitui presunção favorável ao empregado. O referido princípio é o da
- (A) indisponibilidade dos direitos trabalhistas.
 - (B) continuidade da relação de emprego.
 - (C) flexibilização das normas trabalhistas.
 - (D) intangibilidade salarial.
 - (E) primazia da realidade.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exigia que o candidato conhecesse os direitos previstos na Constituição que não foram regulamentados pelo legislador. É imprescindível a prática letitura e memorização do rol de direitos do art. 7º da CF/88.

Alternativa correta: "d". O adicional para atividade penosa não foi regulamentado por lei. Embora exista previsão expressa do adicional de penosidade na Constituição Federal, não há lei ordinária que o regulamente, inexistindo a base de cálculo e demais previsões necessárias para que seja exigido. Ressalta-se que a Reforma Trabalhista não regulamentou o adicional de penosidade.

Alternativa "a". A verba Participação nos Lucros ou Resultados é regulamentada pela Lei nº 10.101/2000. Verifica-se que a PLR não substitui nem complementa a remuneração do empregado. Assim sendo, não integra ou reflete para qualquer efeito to trabalhista. O pagamento da PLR deve ocorrer no máximo duas vezes por ano. De acordo com a Lei nº 10.101/2000:

Art. 3º A participação nos lucros ou resultados não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargos trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

5.º É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados de empresa em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil (grifos acrescidos).

Alternativa "b". O aviso prévio proporcionado ao tempo de serviço foi regulamentado pela Lei nº 12.506/2011. Para empregados com até um ano de contrato o aviso-prévio será de 30 dias. A cada ano de contrato, será acrescidos 3 dias na duração do aviso, até o limite de 60 dias. Assim sendo, a duração do aviso-prévio poderá ter até 90 dias (prazo mínimo de 30 dias + 60 dias do aviso proporcional). Além disso, o aviso-prévio encontra regulamentação de concessão e efeitos nos art. 487 a 491 da CLT.

QUESTÕES DE CONCURSO

99. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Justiça

Avaliador – TRT 14/2016) A relação objetiva evidenciada pelos fatos define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contratantes, ou seja, em matéria trabalhista, importa o que ocorre na prática mais do que as partes pactuaram, em forma mais ou menos expressa, ou o que se insere em documentos, formulários e instrumentos de contrato. Tal enunciado corresponde ao princípio específico do Direito do Trabalho:

- (A) Condição mais benéfica.
- (B) Primazia da realidade.
- (C) Intransigibilidade contratual lesiva.
- (D) Busca do pleno emprego.
- (E) Continuidade da relação de emprego.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema dos princípios do Direito do Trabalho. Cabe destacar que a questão apresenta menor nível de dificuldade, uma vez que bastava o conhecimento geral sobre o princípio da primazia da realidade para a resposta.

Alternativa correta: "b". Comentário serve para, as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. Na aplicação do princípio da primazia da realidade, atuais escritas. Deve-se, portanto, verificar se o conteúdo do documento coincide com os fatos. Assim, importa mais aquilo que ocorre na prática do que o documento escrito formalizado pelas partes da relação empregatícia.

A utilização deste princípio pelos aplicadores do Direito, diante do advento da Reforma Trabalhista, será essencial para a manutenção do sistema protetivo trabalhista, assim como para evitar a ocorrência de fraudes.

10. (FGV – Técnico Judiciário – Área Administra

tiva – TRT 12/2017) Dos direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal de 1988, aqueles que até o presente momento NÃO foi regulamentado é:

- (A) participação nos lucros ou resultados;
- (B) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço;
- (C) repouso semanal remunerado;
- (D) adicional para atividade penosa;
- (E) fundo de garantia por tempo de serviço.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exigia o conhecimento do art. 7º da Constituição Federal. Este artigo é muito cobrado em provas da área trabalhista. Por isso, sua memorização é muito importante!

Alternativa correta: "B". Salário-família é um benefício previdenciário concedido aos segurados de baixa renda (artigos 65 a 70 da Lei nº 8.213/91), em razão dos filhos menores de 14 anos ou inválidos de qualquer idade. A sua finalidade é ajudar os pais a custear a educação dos filhos. Esse benefício não possui natureza salarial. Nesse sentido, o art. 7º, XII da CF/88:

Art. 7º. (...) XII da CF/88: salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

Alternativa "a". Nos termos do art. 7º, XXV da CF/88, a assistência gratuita aos filhos e dependentes é garantida desde o nascimento até 5 anos de idade em creches e pré-escolas.

Alternativa "c". O repouso semanal remunerado deve ser gozado preferencialmente aos domingos, nos termos do art. 7º, XV da CF/88. O erro da alternativa consiste, portanto, em afirmar a obrigatoriedade de concessão aos domingos. Note-se que, mesmo com a Reforma Trabalhista, não é possível a supressão ou redução do repouso semanal remunerado, nos termos do art. 611-B, IX da CLT.

Art. 611-B da CLT (incluído pela Reforma Trabalhista): Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (...) IX – repouso semanal remunerado;

Alternativa "d". A participação nos lucros ou resultados é parcela indenizatória desvinculada da remuneração. Além disso, é excepcional a participação na gestão da empresa, nos termos do art. 7º, XI da CF/88. Com a Reforma Trabalhista, acordo ou convenção coletiva prevalecerá sobre a lei quando versarem, dentre outros, sobre

Alternativa "c". O repouso semanal remunerado foi regulamentado pela Lei nº 605/1949. Esse período é de, no mínimo, 24 horas consecutivas, e será concedido pelo menos uma vez por semana, preferencialmente aos domingos. Independentemente da jornada do empregado (mesmo que trabalhe 6 horas por dia), terá direito ao descanso de 24 horas consecutivas. Esse período de descanso corresponde a uma interrupção do contrato de trabalho, pois, embora não tenha prestação de serviços, há pagamento de salário.

Alternativa "e". O FGTS é regulamentado pela Lei nº 8.039/1990. O FGTS é uma "poupança forçada" suportada exclusivamente pelo empregador. Todos os meses, ao quitar o salário e demais adicionais, o empregador deverá depositar numa conta vinculada do trabalhador 8% da sua remuneração. Exemplo: empregado recebe R\$ 1.000,00 de salário. Logo, o empregador deverá depositar R\$ 80,00 na conta vinculada do trabalhador, a título de FGTS. Veja que, para fins de FGTS, não há desconto a ser suportado pelo trabalhador. Esses depósitos destinam-se à indenização por tempo de serviço do empregado.

11. (FCC – Técnico Judiciário – Área Administrativa – TRT 20/2016) Dentre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais inseridos no artigo 7º da Constituição Federal do Brasil de 1988, como objetivo de garantir e aprimorar a sua condição social, esta

- (A) a assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até sete anos de idade em creches e pré-escolas.
- (B) o salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda, nos termos da lei.
- (C) o repouso semanal remunerado, obrigatoriamente aos domingos, salvo o determinatione divergente ajustada em convenção coletiva de trabalho em razão da especificidade da atividade.
- (D) a participação nos lucros, ou resultados, vinculada a remuneração e, obrigatoriamente, na gestão das empresas com mais de duzentos empregados.
- (E) a proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de doze anos.

participação nos lucros e resultados da empresa:

Art. 611-A da CLT (incluído pela Reforma Trabalhista): A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...) XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

Alternativa “e”: O trabalho noturno, perigoso e insalubre é proibido ao menor de 18 anos. Ainda, qualquer trabalho é proibido ao menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 anos (art. 7º, XXXIII da CF/88).

12. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Justiça) (FCC – TRT 24/2017) A doutrina considera como uma das inovações marcantes da Constituição Federal do Brasil de 1988 em relação às anteriores a previsão no seu artigo 7º de um rol de direitos dos trabalhadores que visam à melhoria de sua condição social, dentre os quais:
- (A) prazo prescricional trintenário para reclamação de FGTS; seguro-desemprego para situações gerais de desemprego.
- (B) prevalência da negociação sobre o legislado; piso salarial desvinculado da extensão e da complexidade do trabalho.
- (C) décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; proteção em face da automação, na forma da lei.
- (D) liberdade sindical mitigada; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, com excludente da indenização a que este estaria obrigado, quando incorresse em dolo ou culpa.
- (E) igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso desde que sindicalizado; possibilidade de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exigia o conhecimento do art. 7º da CF/88, que traz os direitos constitucionais dos trabalhadores.

Alternativa correta: “C”: O décimo terceiro salário é uma gratificação salarial obrigatória prevista na CF/88 e na Lei nº 4.090/1962. São destinatários dessa gratificação empregados urbanos e rurais, os trabalhadores

avulsos e os empregados domésticos. De acordo com o art. 7º, VIII, da CF/88:

Art. 7º, VIII, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XV – participação integral ou no valor da aposentadoria.

Além disso, a CF/88 assegura, em seu art. 7º, XVII, a proteção em face da automação, nos termos da lei. Cumpre ressaltar que este direito não foi estendido ao empregado doméstico, nos termos do art. 7º, parágrafo único da CF/88. Até o momento, não há legislação de caráter geral estabelecendo essa proteção constitucional.

Alternativa “a”: De acordo com o art. 7º da CF/88: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) II – sem a melhoria de sua condição social; (...) III – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III – fundo de garantia do tempo de serviço”. Por sua vez, o prazo de prescrição trintenário para o FGTS não está previsto na CF/88, que somente traz a regra geral de prescrição quinquenal e bilateral das obrigações trabalhistas:

Art. 7º, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XIX – 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;

Resalta-se que a antiga redação da Súmula nº 362 do STJ dispunha que, se observado o prazo de 2 anos para ingresso com a reclamação trabalhista, o trabalhador poderia pleitear os últimos 30 anos. Era a chamada prescrição trintenária. Cabe ressaltar, entretanto, que em novembro/2014, o STJ julgou, por maioria de votos, pela redução do prazo de prescrição dos depósitos do FGTS para 5 anos. Abandonou-se,

5. Ver ARE 709.212/DF. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Data de julgamento: 13/11/2014.

13. (Cespe – Analista Judiciário – Área Administrativa – TRT 8/2016) Assinale a opção correta de acordo com a CF.
- (A) O seguro contra acidentes de trabalho a cargo do empregador rural somente será devido ao empregado nos casos em que o empregador estiver obrigado ao pagamento de indenização por ter incorrido em dolo ou culpa.
- (B) Por meio de negociação coletiva pode-se alterar em turnos ininterruptos de revezamento.
- (C) É proibido o trabalho noturno, perigosos ou insalubres a menores de dezoito anos de idade e de qualquer trabalho a menores de dezoito anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir de dezesseis anos de idade.
- (D) Em virtude da complexidade, o trabalho intelectual necessariamente possui maior valor que o manual.

CF/88 – grifos acrescentados. A previsão de seguro contra acidentes de trabalho não excita a indenização a que o empregador está obrigado, por dolo ou culpa.

Além disso, a liberdade sindical é garantida pelo art. 8º da CF/88. É necessário, contudo, ressaltar que a liberdade sindical não é plena no Brasil, uma vez que ainda é aplicado o princípio da unidade sindical, com a existência de um único sindicato representativo de categoria profissional ou econômica em uma mesma base territorial, nunca inferior ao limite de um município.

Alternativa “e”: Não se exige a sindicalização do trabalhador avulso para que seja reconhecida a igualdade de direitos com o empregado. Além disso, não pode haver distinção entre o trabalho técnico, manual e intelectual.

Art. 7º, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...) XXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

(...) XXIV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

portanto, a tese da prescrição trintenária, o TST alterou, em junho/2015, o teor da Súmula nº 362 do TST, para também prever a prescrição quinquenal (5 anos) para o direito de reclamar o não recolhimento dos depósitos do FGTS;

Súmula nº 362 do TST: FGTS. Prescrição.

I – Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é quinzenal a prescrição do direito de reclamar 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 contar sumat primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014 (STF-ARE-709212/DF).

Alternativa “b”: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) V – piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; (...) XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (art. 7º, V e XXVI, CF/88). A Constituição Federal não reconhece a prevalência do negociado sobre o legislado, pois apenas assegura a necessidade de reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Cumpre destacar que o mote da reforma trabalhista, especialmente na redação do art. 611-A da CLT, consistiu na valorização dos instrumentos coletivos de trabalho. Nesse sentido, verifica-se a prevalência do negociado sobre o legislado, o que assegura maior poder de negociação e representação dos trabalhadores pelos sindicatos. As próprias partes da relação jurídica coletiva podem transacionar com maior liberdade, pois, em um dos polos da relação jurídica está o sindicato da categoria profissional.

Alternativa “d”: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: seguro contra acidentes de trabalho, a cargo de empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa” (art. 7º, XXVIII).

- (E) Conforme norma expressa na CF, os direitos dos trabalhadores com vínculo empregatício permanente e os dos trabalhadores avulsos são diferentes em virtude da situação peculiar de cada um.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exigia o conhecimento do art. 7º da CF/88. Note-se que é cada vez mais comum o diálogo entre as matérias de Direito Constitucional e Direito do Trabalho, de forma que o candidato deve estar sempre atento aos direitos constitucionais voltados aos trabalhadores.

Alternativa correta: "b". Os empregados submetidos ao turno ininterrupto de revezamento têm desgaste biológico maior. Ademais, o convívio social e familiar fica diretamente prejudicado em razão dessa alternância no horário. Diante disso, para esses trabalhadores há jornada reduzida de 6 horas. Entretanto, o próprio texto constitucional permite a alteração da jornada por meio de negociação coletiva:

Art. 7º, XIV, da CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

Alternativa "a": "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa" (art. 7º, XXVIII da CF/88). O seguro sempre será devido, independentemente da indenização que o empregador estiver obrigado por culpa ou dolo.

Alternativa "c": "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: proibição de trabalho noturno, perigosos ou insalubre a menores de dezoito e de seis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos" (art. 7º, XXXIII da CF/88 – gritos acrescidos).

COMENTÁRIOS

14. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 9/2015) Considerando os direitos assegurados aos trabalhadores pela Constituição Federal, é correto afirmar:
- (A) O repouso semanal remunerado dos empregados rurais, em razão das peculiaridades do trabalho, deve ser necessariamente aos domingos.
- (B) O seguro contra acidentes de trabalho pago pelo empregador é isento do pagamento de indenização ao empregado que sofre o infortúnio.
- (C) A proteção ao mercado de trabalho da mulher é baseada na aplicação imediata que, tendo em vista o princípio da igualdade estabelecido como garantia fundamental, não depende de regulamentação infraconstitucional.
- (D) A assistência gratuita em creches e pré-escolas é assegurada aos filhos e dependentes do empregado, desde o nascimento até dez anos de idade. A eleição de um representante dos trabalhadores com a finalidade exclusiva de promover o entendimento direto com o empregador é assegurada nas empresas com mais de duzentos empregados.
- (E) A eleição de um representante dos trabalhadores com a finalidade exclusiva de promover o entendimento direto com o empregador é assegurada nas empresas com mais de duzentos empregados.

Alternativa "d": "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso" (art. 7º, XXXIV da CF/88 – gritos acrescidos).

Nota do autor: A questão aborda o tema dos direitos constitucionais assegurados aos trabalhadores. Lembre-se de que os se limitam ao art. 7º da CF/88, sendo igualmente importantes os art. 8º a 11.

Alternativa correta: "e". "Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

Processo eleitoral da comissão de representantes: A Reforma Trabalhista previu diversas regras que devem ser observadas no processo de eleição da comissão de representantes dos empregados:

- **convocação:** Eleições convocadas com antecedência mínima de 30 dias contados do término do mandato anterior;
- **Comissão eleitoral:** formação de comissão eleitoral integrada por 5 empregados não candidatos para organização e acompanhamento do processo eleitoral;
- **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;
- **Eleição:** serão eleitos os candidatos mais votados, em votação secreta;
- **Data da posse:** a comissão tomará posse no 1º dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior;
- **Candidatos insuficientes:** a comissão de representantes poderá ser formada com número inferior ao do art. 510-A da CLT;
- **Ausência de candidatura:** nova eleição no prazo de 1 ano.

• **Antes da Reforma Trabalhista:**

O art. 11 da CF/88 assegurava a eleição de um representante dos trabalhadores na empresa. Mas não havia sido editada legislação disciplinando o tema.

Alternativa "a": "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: re-
mente aos domingos" (art. 7º, XV, CF/88 – grifo acrescido).
Alternativa "b": "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: segun-
to contra acidentes de trabalho, a **nização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa,"** (art. 7º, XXXVIII, CF/88 – grifos acrescidos)

promover-lhes o entendimento direto com os empregadores" (art. 11, CF/88). É obrigatória a eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados, por força de dispositivo constitucional.

Com a Reforma Trabalhista, foi inserido o Título IV-A à CLT que disciplina a representação dos empregados em empresas com mais de 200 empregados. De acordo com o art. 510-A da CLT, em consonância com o art. 11 da CF/88, em empresas com mais de 200 empregados, é assegurada a eleição de comissão para representar os trabalhadores, que tem a finalidade de promover o entendimento direto com os empregadores:

Art. 510-A da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): 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 Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.

Esses representantes terão estabilidade provisória no emprego, que não poderá ser dispensados arbitrariamente, conforme estabelece o art. 510-D, § 3º, CLT:

Art. 510-D, § 3º, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017): 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.

Para mais informações, segue dica acerca do processo eleitoral dos representantes dos trabalhadores:

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exigia do candidato o conhecimento do art. 8º da CLT. No ponto da questão, não houve alteração pela Reforma Trabalhista. O artigo, entretanto, teve seus parágrafos modificados pela Lei nº 13.467/2017, para restringir a atuação do judiciário trabalhista na análise de convenção e acordo coletivo, assim como restringir a criação de súmulas pelos tribunais trabalhistas. Recomenda-se a leitura da nova redação do dispositivo.

Alternativa correta: "b". Os costumes compreendem a prática reiterada de uma conduta em dada região ou empresa, por exemplo, o costume em determinada atividade de pagar gorjetas. Assim, na ausência de dispositivo legal a respeito de determinado assunto e desde que não contrarie a Constituição Federal ou outra legislação, permite-se a utilização dos costumes para suprir a lacuna da lei trabalhista (art. 8º, c/c-pul, da CLT).

Alternativa "a". Na vigência do contrato de trabalho, os direitos trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis, porque há presença da subordinação do empregado perante o empregador. Assim sendo, mesmo que o ato seja bilateral (comum, acordo entre as partes), se houver prejuízo ao empregado, esse ato deverá ser declarado nulo, pois o empregado não pode renunciar aos direitos e vantagens assegurados em lei. O direito de férias é irrenunciável. Pode, porém, ser fracionado em três períodos, nos termos da nova redação do art. 134 da CLT.

Art. 134, § 1º da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): 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.

Alternativa "c". A CLT pode ser aplicada mais benéfica ao trabalhador. Entre duas será aplicado ao caso concreto a norma da norma mais favorável, segundo o princípio Federal em razão da aplicação do princípio em detrimento do exposto na Constituição

Alternativa "c". "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei" (art. 7º, XX, CF/88 – grifos acrescidos). Historicamente, o trabalho exercido pela mulher foi desprestigiado, com pagamento de salários menores e em condições mais precárias, além, ainda, da elevada jornada de trabalho, se comparado ao trabalho realizado pelos homens. Para conferir igualdade de tratamento, a Constituição Federal de 1988 trouxe diversas medidas tais como a isonomia salarial prevista no art. 7º, inciso XXX, CF/88 e a necessidade de proteção do mercado de trabalho da mulher por meio de incentivos específicos a serem criados por lei ordinária (art. 7º, inciso XX, CF/88). Contudo, este último dispositivo constitucional ainda não foi regulamentado.

Alternativa "d". "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas" (art. 7º, XXV, CF/88 – grifos acrescidos).

15. (Cespe – Analista Judiciário – Área Administrativa – TRT 8/2016) 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.

- III. as partes acordantes, mediante concessões recíprocas.
- Mesmo sendo titular de um direito indisponível, o trabalhador não pode dispor de todos os seus direitos trabalhistas, que estão acobertados pela indisponibilidade absoluta, como é o caso do direito ao registro em CTPS, ao salário mínimo e à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.
- Está correto o que se afirma em
- (A) I, II e III.
(B) I e II, apenas.
(C) I e III, apenas.
(D) II, apenas.
(E) I, apenas.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema da renúncia e transação no Direito do Trabalho. Lembre-se de que, 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.

Alternativa correta: "a". Está correto o que se afirmam nas assertivas I, II e III.

Assertiva I. Correta. Na vigência do con-

trato de trabalho, os direitos trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis, porque há presença da subordinação do empregado perante o empregador. Assim sendo, mesmo que o ato seja bilateral (comum, acordado entre as partes), se houver prejuízo ao empregado, esse ato deverá ser declarado nulo, pois o empregado não pode renunciar aos direitos e vantagens assegurados em lei. Contudo, matérias de ordem pública como prescrição e decadência podem ser arguidas pelo empregador e é possível, no caso, a perda da pretensão (prescrição) ou a perda do próprio direito (decadência) diante da inércia do empregado em exigir seus direitos. As normas de prescrição e decadência têm o intuito de assegurar a pacificação social, evitando a insegurança jurídica de eventual ação trabalhista multianos após o término do contrato de trabalho.

Além disso, a Reforma Trabalhista ampliou significativamente a possibilidade de ajuste

Art. 8º da CLT: 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.

Alternativa "d". Os atos normativos do poder executivo, à semelhança da sentença normativa, são considerados como fonte formal heterônoma do direito do trabalho, já que elaborados por um terceiro não destinatário das normas.

Alternativa "e". Os princípios gerais de direito apresentam extrema importância no preenchimento das lacunas do ordenamento jurídico.

16. (FCC – Analista Judiciário – Área Administrativa – TRT 9/2015) Considere:

- I. Inobstante o princípio basilar do Direito Individual do Trabalho no tocante à indisponibilidade dos direitos trabalhistas, não há impedimento na supressão de direitos trabalhistas em face do exercício, pelo devedor trabalhista, da arguição da prescrição ou em face do não exercício, pelo credor trabalhista, de prerrogativa legal, como no caso da decadência.
- II. A renúncia e a transação são exemplos de supressão de direitos trabalhistas, operadas pelos titulares de seus direitos, sendo a renúncia ato unilateral da parte e a transação ato bilateral, pelo qual se acertam direitos e obrigações entre

individual entre empregado e empregador, podendo negociar livremente. Nesse sentido, segue quadro com essas hipóteses trazidas pela nova legislação:

HIPÓTESES DE ACORDO INDIVIDUAL ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR PREVISTAS NA REFORMA TRABALHISTA

A reforma trabalhista ampliou significativamente as possibilidades de ajuste entre empregados e empregadores em 13 hipóteses:

- 1) Compensação de jornada (art. 59, § 6º, CLT)
- 2) Banco de horas semestral (art. 59, § 5º, CLT)
- 3) Jornada 12 x 36 (art. 59-A, CLT)

- 4) Alteração do regime presencial para o teletrabalho (art. 75-C, § 1º, CLT)
- 5) Compra e manutenção de equipamentos necessários ao teletrabalho (art. 75-D, CLT)
- 6) Fracionamento das férias (art. 134, § 1º, CLT)
- 7) Intervalo para amamentação (art. 396, CLT)
- 8) Empregado "hipersuficiente" (art. 444, parágrafo único e 611-A da CLT)

- 9) Forma de pagamento das verbas rescisórias (art. 477, § 4º, I, da CLT)
- 10) Eficácia liberatória no Plano de Demissão Voluntária (art. 477-B, parte final, CLT)
- 11) Distrito (art. 484-A, CLT)
- 12) Celebração da cláusula compromissória de arbitragem (art. 507-A, CLT)
- 13) Quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B, CLT)

Assertiva II. Correta. Renúncia é um ato unilateral que recai sobre direito certo e atual, por exemplo, o empregado conquistou o direito de férias após um ano de trabalho e abriu mão (renunciaria) desse direito já conquistado, o que não é válido no Direito do Trabalho. A transação, por sua vez, recai sobre direito duvidoso e requer um ato bilateral das partes, concessões recíprocas. Na transação há direitos dispostos, cujos interesses são meramente particulares.

Assertiva III. Correta. Em razão do princípio da irrenunciabilidade e da indisponibilidade que vigora no direito do trabalho, há restrição da autonomia da vontade, isto é, limita-se a possibilidade de negociação

de direitos trabalhistas entre empregado e empregador. Importante destacar, ainda, a diferença entre direitos disponíveis e indisponíveis. Os direitos disponíveis consistem em direitos cujos interesses são meramente particulares. Os direitos indisponíveis são marcados pela forte intervenção estatal, pois há interesse público envolvido, como é o caso do direito do trabalho. Nesse ramo do direito, em razão da presença do hipossuficiente (trabalhador), há restrição da autonomia da vontade, como a impossibilidade de renúncia do direito ao registro em CTPS, ao salário mínimo e à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

Art. 611-B da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (...)

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.

- 17. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 23/2016) Trata-se de uma hipótese de renúncia INVÁLIDA:
 - (A) 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.
 - (B) Josiel, advogado de longa 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.
 - (C) Augusto, imediatamente após retornar de afastamento médico decorrente de acidente do

Assim, a existência de uma entidade sindical não é condição para a existência de uma entidade sindical, mas a existência de uma entidade sindical é condição para a existência de uma entidade sindical.

18. (Cespe – Técnico Judiciário – Área Administrativa – TRT 8/2016) Acerca das comissões de conciliação prévia, assinale a opção correta.

(A) Membro suplente dos empregados de comissão de conciliação prévia não possui estabilidade.

(B) Qualquer demanda trabalhista pode ser objeto de discussão em comissão de conciliação prévia.

(C) Será descontado da sua folha de pagamento o valor equivalente ao período em que empregado designado a atuar como conciliador em data do expediente esteve ausente do trabalho.

(D) As comissões de conciliação prévia são necessariamente compostas pelo sindicato dos empregados e pelo sindicato dos empregadores.

(E) O mandato dos membros das comissões de conciliação prévia é de dois anos, vedada a recondução.

COMENTARIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema da comissão de conciliação prévia. Lembrando-se de que a comissão poderá conciliar apenas conflitos individuais de trabalho, ou seja, não tem atribuição para resolver conflitos coletivos, que serão solucionados por

(D) Euzébio, dirigente de sindicato com base territorial em Cuiabá – MT, solicita ao empregador transcrição para Palmas – TO. A solicitação da transcrição corresponde, nos termos da lei, a uma renúncia tácita à estabilidade do qual era a detentor.

COMENTARIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema da renúncia no Direito do Trabalho. O candidato deve estar atento para o fato de que a questão exige que seja assinalada a hipótese de renúncia inválida.

Alternativa correta: "b". "considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário" (art. 3º, CLT). Destaca-se que, uma vez reconhecido o vínculo de emprego, não é possível a renúncia do trabalhador à sua condição de empregado diante do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

Alternativa "a". "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." (Súmula nº 243 do TST).

Alternativa "C": O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a anuência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho" (art. 500, CLT).

Alternativa "e": A Constituição Federal/1988 estabelece de forma expressa a proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual (art. 7º, XXXII). Dessa forma, estando presentes os requisitos da relação de emprego, não há que se falar em autonomia

Alternativa "c": O contrato de trabalho é oneroso, como prevê o art. 3º da CLT: "me- diante salário". Em regra, presume-se que a prestação de serviços é onerosa, pois de um lado o empregado assume a obrigação de prestar serviços; de outro, o empregador, a obrigação de pagar salário.

Alternativa "b": Estando presente a habitualidade, não há que se falar em trabalho eventual. Para configurar o vínculo empregatício, é necessário que o trabalho realize- do não seja eventual, ocasional. O contrato de trabalho é de trato sucessivo, ou seja, há continuidade no tempo. Tendo em vis- ta que o trabalho foi prestado por vários meses e havia a expectativa de que o tra- balhador voltasse a prestar os serviços nos demais finais de semana, o requisito da não eventualidade foi preenchido nos termos do art. 3º da CLT.

Alternativa "a": O empregado é contrata- do em razão de suas qualidades pessoais (eficiência, lealdade, conhecimentos técni- cos, moral etc.). Diante disso, não se pode fazer substituir por um terceiro. Exemplo: o empregado, quando estiver cansado, não pode mandar o irmão trabalhar em seu lugar. A personalidade é requisito essencial para configurar o vínculo empregatício.

Alternativa correta: "d": Considera-se em- pregado toda pessoa física que prestar ser- viços de natureza não eventual a emprega- dor, sob a dependência deste e mediante salário" (art. 3º, "caput", CLT). Um dos requi- sitos para a caracterização do empregado diz respeito ao fato de que este deverá ser pessoa física. A lei trabalhista foi criada para proteger o ser humano. Assim, excluem-se da figura do empregado a pessoa jurídica (empresa, associação, cooperativa etc.) e a prestação de serviços por animais. Por sua vez, o empregador pode ser pessoa física ou jurídica, não havendo nenhuma exigen- cia legal a esse respeito.

Nota do autor: A questão aborda o tema relação de emprego, exigindo o conheci- mento dos requisitos para sua configura- ção, assim como a diferenciação entre esta e a relação de trabalho, quais sejam: a) tra- balho prestado por pessoa física, de forma pessoal; b) de forma não eventual; c) me- diante salário; d) com subordinação.

COMENTÁRIOS

20. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 20/2016) A Consolidação das Leis do Tra- balho elenca na combinação dos artigos 2º e 3º os requisitos fáticos e jurídicos da relação de emprego. Nesse sentido,
- (A) tornando-se inviável a prestação pessoal do tra- balho, no curso do contrato, por certo período, o empregado poderá se fazer substituir por outro trabalhador;
- (B) um trabalhador urbano que preste serviço ao to- mador com finalidade lucrativa, mesmo que por diversos meses seguidos, mas apenas em do- mingos ou finais de semana, configura-se como trabalhador eventual;
- (C) considerando que nem todo trabalho é passível de mensuração econômica, não se pode esta- belecer que a onerosidade constitui-se em um elemento fático-jurídico da relação de emprego. Somente o empregador é que, indistintamente, pode ser pessoa física ou jurídica, com ou sem finalidade lucrativa, jamais o empregado.
- (D) na hipótese de trabalhador intelectual, a subor- dinação está relacionada ao poder de direção do empregador, mantendo o empregado a autono- mia da vontade sobre a atividade desempenha- da, sem se reportar ao empregador.

Nesse sentido, são requisitos para a con- figuração da relação de emprego: (i) em- pregado pessoa física ou natural; o direito do trabalho é voltado para a proteção da pessoa física; (ii) não eventualidade: signifi- cando trabalho habitual, não ocasional; (iii) subordinação: o empregado está sujeito às ordens do empregador. Nesse sentido, pre- vê o art. 3º, "caput", da CLT:

Art. 3º, CLT: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natu- reza não eventual a empregador, sob a de- pendência deste e mediante salário.

da vontade do empregado. No mesmo sentido, o art. 3º, parágrafo único, CLT:

Art. 3º, parágrafo único, CLT: Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

21. (FCC – Técnico Judiciário – Área Administrativa – TRT 20/2016) Em relação à figura jurídica do empregado, conforme definição legal,
- (A) pode ser pessoa física ou jurídica, desde que preste seus serviços com natureza eventual, sob a subordinação jurídica do empregador e mediante remuneração.
- (B) é obrigatório que o empregado exerça seus serviços no estabelecimento do empregador para que possa ser verificado o requisito da subordinação.
- (C) um dos requisitos essenciais para caracterização da relação de emprego é a exclusividade na prestação dos serviços para determinado empregador.
- (D) o estágio que recebe bolsa de estudos em dinheiro do contratante será considerado empregado.
- (E) o elemento fundamental que distingue o empregado em relação ao trabalhador autônomo é a subordinação jurídica.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exige que o candidato conheça os requisitos para a configuração do empregado. Note-se que, mesmo diante da Lei nº 13.467/2017, não houve alteração nos requisitos do art. 3º da CLT. É imprescindível sua prévia leitura e memorização!

Alternativa correta: “e”. O trabalhador autônomo é o prestador de serviços que atua como patrão de si mesmo, ou seja, é a pessoa física que presta serviços por conta própria, assumindo os riscos do empreendimento. Verifica-se, assim, que falta ao trabalhador autônomo o requisito da subordinação para que se configure a relação empregatícia.

Com a Reforma Trabalhista, inseriu-se o art. 442-B à CLT para prever:

Art. 442-B da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, atasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Perceba-se que se presente a subordinação do princípio da primazia da realidade, a realidade se sobrepõe às disposições contrárias escritas. Deve-se, portanto, verificar se o conteúdo do documento coincide com os fatos. Aliás, um autônomo que trabale com total exclusividade e, ainda, de forma habitual em determinada empresa tem muita chance de ter declarado o vínculo empregatício, salvo se ficar devidamente comprovada a total ausência de subordinação.

Lembre-se de que o reconhecimento do vínculo de emprego dos empregados, independentemente de sua manifestação em contrato elaborado com seu empregador, devendo ser sempre reconhecida quando presentes os requisitos da relação de emprego previstos no art. 3º da CLT.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Trabalhador autônomo:** A Lei nº 13.467/2017 insere o art. 442-B à CLT para prever que a contratação de autônomo, cumpridas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, atasta a condição de empregado.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** O trabalho autônomo não era tratado pela CLT. A principal característica do trabalho autônomo consistia na ausência de subordinação jurídica com o contratante dos serviços.

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

COMENTÁRIOS

22. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Justiça Avaliador – TRT 14/2016) Thales prestou serviços à empresa Celestial Produções pelo prazo de 10 meses. Para que se configure o vínculo empregatício, ou seja, relação de emprego, entre as partes referidas é necessário que se comprovem os seguintes requisitos legais:
- (A) Boa fé contratual, autonomia, onerosidade, pessoalidade e eventualidade.
- (B) Exclusividade, onerosidade e habitualidade.
- (C) Subordinação, imprescindibilidade, indisponibilidade e irrenunciabilidade.
- (D) Pessoalidade na prestação dos serviços, subordinação jurídica, não eventualidade e onerosidade.
- (E) Subordinação econômica, comutatividade com divisão dos riscos, continuidade e exclusividade.

contrato de estágio possui todos os requisitos para formação da relação empregatícia, pois nele há pessoalidade, não eventualidade, de, onerosidade e subordinação. Entretanto, o legislador excluiu o estágio da proteção celetista, para incentivar a formação de novos profissionais. Diante disso, não se aplicam ao estágio as normas protetivas da CLT (férias, 13º, hora extra etc.).

Nota do autor: A questão aborda o tema das características do vínculo de emprego. Lembre-se de que não há na CLT exigência de exclusividade. Não é requisito para configurar o vínculo empregatício que ele trabalhe para apenas um único empregador. Há possibilidade de vários contratos de trabalho, com empresas diversas, simultaneamente. Note-se que esses requisitos não foram alterados pela Reforma Trabalhista! **Alternativa correta: "d".** Comentário serve para as demais alternativas: *uma vez que versam sobre o mesmo assunto.* "Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário" (art. 3º, CLT). De acordo com esse artigo da CLT, há quatro requisitos essenciais para configurar o vínculo empregatício:

ou seja, a exclusividade não é requisito para a configuração da relação de emprego. Não é requisito para configurar o vínculo empregatício que ele trabalhe para apenas um único empregador. Há possibilidade de vários contratos de trabalho, com empresas diversas, simultaneamente. Exemplo: empregado presta serviços na padaria, pela manhã. À tarde, é empregado da central de telemarketing. Nesse caso, a Carteira de Trabalho será assinada pelos dois empregadores, possuindo o empregado dois contratos de trabalho ao mesmo tempo.

Alternativa "d". O estágio se trata de relação de trabalho, estando regido por lei própria (Lei nº 11.788/2008). A relação jurídica entre parte concedente e estagiário representa verdadeira relação de trabalho em sentido amplo, porque há prestação de serviços executados por pessoa natural. O

ordens do empregador.

subordinação: o empregado está sujeito às onerosidade: ou seja, mediante salário; iv) cando trabalho habitual, não ocasional; iii) pessoa física; ii) não eventualidade: significado do trabalho é votado para a proteção da pregado pessoas físicas ou natural: o direito figuração da relação de emprego: i) em- **Alternativa "c".** São requisitos para a configuração da relação de emprego: i) em- a distância.

é do que uma espécie do gênero trabalho (art. 62, III da CLT). Teletrabalho nada mais o teletrabalhador do controle de jornada em seus arts. 75-A a 75-E da CLT, excluindo a regulamentação a figura do "teletrabalhador" balhistas. Note-se que a Reforma Trabalhista com o pagamento de todos os direitos tra- será configurada a relação de emprego, bitualidade, onerosidade e subordinação), dos requisitos da relação empregatícia (hador, nessa situação, se houver a presença cílio desenvolvendo programas de computador, o trabalhador que presta serviços em dom- da relação de emprego. Veja, por exemplo, serviços é indifferente para a caracterização de **Alternativa "b".** O local de prestação de forma meramente eventual.

ser pessoa jurídica, nem prestar serviços de (art. 3º, "caput", CLT). Empregado não pode

23. (FGV – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 12/2017) Thiago é empregado em estabelecimento bancário, exercendo função de gerente (gerente de relacionamento). Apesar da existência de cláusula coletiva prevendo o pagamento de gratificação de função no valor de 50% do salário do cargo efetivo, a empresa paga uma gratificação de função no valor de um terço do respectivo salário.
- Considerando que Thiago trabalha oito horas diárias, é correto afirmar, à luz da legislação e da jurisprudência do TST, que:
- (A) Thiago não será considerado ocupante de cargo de confiança por faltar o elemento objetivo, e assim terá direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras;

1) pessoalidade: O empregado é pessoa física ou natural. A lei trabalhista foi criada para proteger o ser humano. Assim, excluem-se da figura do empregado a pessoa jurídica (empresa, associação, cooperativa etc.) e a prestação de serviços por animais. Dentro desse requisito, enquadrar-se a pessoalidade na prestação de serviços. O empregado é contratado em razão de suas qualidades pessoais (eficiência, lealdade, conhecimento etc.). Diante disso, não se pode fazer substituir por um terceiro; portanto, a relação empregatícia é a subordinada. A característica mais importante da relação empregatícia é a subordinação ou, ainda, de acordo com o texto da CLT: "empregado trabalha sob a dependência do empregador". Se o empregador assume o poder de organizar e dirigir a prestação de serviços, Dessa forma, o empregado fica subordinado às ordens do empregador.

3) não eventualidade: Para configurar o vínculo empregatício, é necessário que o trabalho realizado não seja eventual, ocasional. O contrato de trabalho é de trato sucessivo; ou seja, há continuidade no tempo. Logo, haverá expectativa de que o empregado retorne ao local de trabalho e

4) onerosidade: O contrato de trabalho é oneroso, como prevê o art. 3º da CLT: "mediante salário". Em regra, presume-se que a prestação de serviços é onerosa, pois de um lado o empregado assume a obrigação de prestar serviços; de outro, o empregador, a obrigação de pagar salário.

COMENTÁRIOS

- (B) desde que presente o elemento subjetivo, o empregado ocupa cargo de confiança, independentemente do salário auferido;
- (C) o empregado em questão não deixará de ser caracterizado exercente de função de confiança, cabendo ao juiz, de ofício, determinar o pagamento da diferença da gratificação;
- (D) não se cogita do pagamento de horas extras porque o gerente ocupa cargo de confiança e, assim, não tem limite de jornada;
- (E) não há direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras, em razão de o empregado ocupar cargo de confiança bancário, percebendo gratificação não inferior ao terço legal.

Nota do autor: A questão aborda o tema bancário, exigindo o conhecimento da CLT e do entendimento sumulado do TST sobre o assunto. Ressalta-se que a Reforma Trabalhista não alterou nenhum dispositivo específico relacionado aos bancários.

Alternativa correta: "e". Comentário: serve para as demais alternativas, uma vez que o empregado bancário, por expressa previsão legal, tem duração do trabalho de 6 horas, percebendo uma jornada de 30 horas semanais (art. 224 da CLT).

Entretanto, ao empregado bancário que exerça função de confiança não são aplicadas as regras de duração do trabalho, desde que o valor da gratificação não seja inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo (art. 224, § 2º da CLT).

No caso de Thiago, este percebe gratificação de função de 50% do salário efetivo, ou seja, o valor da gratificação é maior do que 1/3 do salário do cargo efetivo, de forma que não há que se falar na prestação de horas extras pelo empregado. Além disso, a jornada de Thiago é de oito horas, devendo ser consideradas como extras apenas as excedentes a 8ª hora. Ademais, Thiago somente terá direito às diferenças de gratificação de função se postuladas. No mesmo sentido, é a súmula nº 102 do TST.

Súmula nº 102, IV e VII, do TST: IV – O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da

2) Trabalho contínuo: o art. 1º, caput, da recém-promulgada LC nº 150/2015 estabelece que será configurado o trabalho doméstico quando realizado por período superior a 2 dias.

No caso em questão, apenas Matias e Felícia trabalhavam mais de dois dias na semana e, por esta razão, são considerados empregados domésticos.

25. (FGV – Analista Judiciário – Área Administrativa – TRT 12/2017) Gabriel, com 17 anos, foi contratado para prestar serviços como caseiro, três vezes por semana, na casa de veraneio de Mario Sérgio e sua família. Além de arrumar a casa, o respectivo empregado também cultivava uma horta destinada à subsistência do grupo familiar.

À luz da legislação trabalhista, é correto afirmar que:

- (A) o contrato é válido porque Gabriel tem mais de 16 anos, idade mínima para a contratação;
- (B) uma vez que Gabriel não comparece todos os dias à casa de Mario Sérgio, não pode ser considerado empregado nos moldes da CLT;
- (C) a situação retrata modalidade de trabalho proibida para menor de dezoito anos;
- (D) o empregado está acumulando as funções de empregado doméstico e agricultor, tendo assim direito a um acréscimo salarial;
- (E) o trabalho realizado por Gabriel é ilícito e não gera direito a qualquer parcela ou indenização.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exigia do candidato a percepção de que o trabalho de Gabriel se trata de trabalho doméstico. Além disso, importa destacar a necessidade de de atenção à idade do empregado em questão.

Alternativa correta: "C". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. O empregado do doméstico tem os 4 requisitos "clássicos" (pessoa física, onerosidade, subordinação e continuidade). Entretanto, para esse trabalhador há duas particularidades que o balizador deve sempre lembrar:

CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava.

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

- 24. (FCC – Analista Judiciário – Área administrativa – TRT 11/2017)** Matias é motorista da família Silva prestando seus serviços três dias da semana, no qual leva e busca as crianças na escola. Felícia é jardineira exercendo suas atividades para a família Silva quatro vezes por semana. Gilberto faz faxina na residência da família Silva uma vez por semana. E, por fim, Deise é acompanhante da mãe de Matias, observando-se o requisito temporal e considerando que os demais requisitos legais estão presentes, tratam-se de empregados domésticos
- (A) Matias e Felícia, apenas.
 - (B) Matias, Felícia e Deise, apenas.
 - (C) Matias, e Deise, apenas.
 - (D) Matias, Felícia, Gilberto, apenas.
 - (E) Matias, Felícia, Gilberto e Deise.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exigia o conhecimento dos requisitos para a configuração do trabalho doméstico. Note-se que a Reforma Trabalhista não trouxe impactos diretos ao doméstico. Entretanto, deve-se ressaltar que a CLT é aplicada de forma subsidiária à LC nº 150/2015.

Alternativa correta: "A". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. O empregado do doméstico tem os 4 requisitos "clássicos" (pessoa física, onerosidade, subordinação e continuidade). Entretanto, para esse trabalhador há duas particularidades que o candidato deve sempre lembrar:

1) Finalidade não lucrativa: é vedado que o empregado doméstico esteja inserido em uma atividade lucrativa da família;

| Item | Descrição dos Trabalhos | Prováveis Riscos Ocupacionais | Prováveis Repercussões à Saúde |
|------|-------------------------|--|--|
| 76. | Domésticos | Esforços físicos intensos; isolamento; abusos físicos, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições antiergômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível | Afeções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, síndrome do túnel do carpo, contusões, fraturas, ferimentos; queimaduras; ansiedade; alterações na vida familiar; transtornos do ciclo vigília-sono; DORT/LER; deformidades da coluna vertebral; lombalgias, lombocataclistas, escolioses, cifoses, lordoses), síndrome do esgotamento profissional e neurose profissional; traumatismos, contusões e fobias |

26. (FGV – Técnico Judiciário – Área Administrativa – TRT 12/2017) Gilda pretende contratar uma babá para tomar conta de sua filha. De acordo com a Lei de Regência, a idade mínima para que alguém seja contratado como empregado doméstico é de:

Dessa forma, é claro que o trabalho prestado por Gabriel se trata de trabalho doméstico, o qual é vedado a menores de 18 anos, conforme previsão legal:

Art. 1º, parágrafo único da LC nº 150/2015: É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção no 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto no 6.481, de 12 de junho de 2008. (grifo nosso)

Trata-se de hipótese de trabalho proibido, que é aquela prestado em condições que agredam a saúde e a segurança do trabalhador, ou seja, desrespeita normas de proteção trabalhista. Nesse caso, o trabalhador tem direito ao recebimento das verbas decorrentes da prestação dos serviços, mas não poderá continuar trabalhando.

Nota do autor: A questão exige o conhecimento da legislação aplicável ao empregado doméstico (LC nº 150/2015), sendo considerada de nível fácil.

Alternativa correta: "C". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. De acordo com o art. 1º da LC nº 150/2015 é vedado o trabalho doméstico efetuated por menores de 18 anos.

Art. 1º, parágrafo único da LC nº 150/2015: É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção no 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto no 6.481, de 12 de junho de 2008. (grifo nosso)

Além disso, cumpre destacar que o trabalho doméstico é incluído na lista TIP (Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil), Decreto nº 6.481/2008, que estabelece, em seu art. 2º, a proibição do trabalho do menor de 18 anos nas atividades nele listadas:

COMENTÁRIOS

- (A) 14 anos;
- (B) 16 anos;
- (C) 18 anos;
- (D) 20 anos;
- (E) 21 anos.

I – mediante contrato de experiência;

II – para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso.

Alternativa "a": "É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção no 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto no 6.481, de 12 de junho de 2008;" (art. 1º, parágrafo único, LC nº 150/2015).

Alternativa "b": "O salário-hora normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 (duzentas e vinte) horas, salvo se o contrato estipular jornada mensal inferior que resulte em divisor diverso;" (art. 2º, § 2º, LC nº 150/2015)

Alternativa "d": "O contrato de experiência poderá ser prorrogado 1 (uma) vez, desde que a soma dos 2 (dois) períodos não ultrapasse 90 (noventa) dias;" (art. 5º, § 1º, LC nº 150/2015)

Alternativa "e": "É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos de descanso, observados ou indenizados os intervalos de trabalho de 12 (doze) horas de jornada de 36 horas de descanso aos demais empregados, sendo necessário, para isso, acordo individual ou instrumento coletivo. A remuneração pactuada em razão deste horário abrange feriados e descansa semanal remunerado, a semelhança do que já ocorre com os domésticos.

Art. 59-A. da CLT (Inserido pela Reforma Trabalhista): Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às

27. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária –

TRT 14/2016) Com relação ao trabalhador doméstico, conforme legislação que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico é INCORRETO afirmar:

(A) É vedada a contratação de menor de dezoito anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção 182 da OIT e com o Decreto nº 6.481/2008.

(B) O salário-hora normal, em caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal por 220 horas, salvo se o contrato estipular jornada inferior que resulte em divisor diverso.

(C) É facultada a contratação, por prazo determinado, do empregado doméstico para atender necessidades familiares de natureza transitória, ficando a duração do contrato limitada ao término do evento que motivou a contratação, observado o limite máximo de 1 ano.

(D) É possível a realização de contrato de experiência, podendo ser prorrogado uma vez, desde que somados os dois períodos não ultrapasse 90 dias.

(E) É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema do empregado doméstico. É imprescindível que o candidato realize a prévia leitura da LC nº 150/2015 que será exigida para os próximos concursos da área trabalhista. Note-se que a Reforma Trabalhista não alterou a LC nº 150/2015. Entretanto, a CLT é aplicada de forma subsidiária à referida lei, nos termos do art. 19 da LC nº 150/2015. Ou seja, aplica-se a CLT ao empregado doméstico, quando suas normas não contrariarem a LC nº 150/2015.

Alternativa correta: "c": O prazo do contrato por prazo determinado do doméstico das familiares de natureza transitória é de 2 anos conforme estabelece o art. 4º, II e parágrafo único, LC nº 150/2015.

Art. 4º, LC nº 150/2015: É facultada a contratação, por prazo determinado, do empregado doméstico:

28. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Justiça Avaliador – TRT 14/2016) A nova regulamentação relativa aos trabalhadores domésticos estabelece:

(A) A duração normal do trabalho doméstico não excederá oito horas diárias e quarenta horas semanais, com remuneração de hora extraordinária de cinquenta por cento superior ao valor da hora normal.

(B) Poderá ser instituído o regime de compensação de horas trabalhadas somente por acordo escrito.

(C) O trabalho não compensado prestado em domingos e feriados para o empregado que mora no local de trabalho deverá ser remunerado com o acréscimo de cinquenta por cento sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

(D) Considera-se o trabalho realizado pelo empregado doméstico entre as vinte e duas horas de um dia e as seis horas do dia seguinte, devendo ser remunerado o trabalho noturno com acréscimo de vinte e cinco por cento sobre a hora diurna.

(E) Considera-se noturno o trabalho realizado pelo empregado doméstico entre as vinte e duas horas de um dia e as seis horas do dia seguinte, devendo ser remunerado o trabalho noturno com acréscimo de vinte e cinco por cento sobre a hora diurna.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema do empregado doméstico. Lembre-se de que, para configuração do emprego doméstico, é necessário que a prestação dos

serviços ocorra por período superior a 2 dias por semana.

Alternativa correta: “d”. “Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais” (art. 3º, “caput”, LC nº 150/2015). Assim, para os domésticos, somente é possível a contratação em regime de tempo parcial com jornada não superior a 25 horas semanais. Para os demais empregados, houve importantes modificações ao art. 58-A da CLT, trazidas pela Reforma Trabalhista, que permitiu a prestação de horas extras pelo empregado em regime de tempo parcial, que permitiu a prestação de horas extras pelo empregado em regime de tempo parcial.

Art. 58-A da CLT (Alterado pela Reforma Trabalhista): 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.

Com a nova redação dada ao “caput” do artigo em análise, foram previstas duas modalidades distintas de regime de tempo parcial:

a) Jornada de trabalho superior a 26 horas e limitada a 30 horas semanais: Nessa hipótese, não é permitida a exigência de horas extras dos empregados.

b) Jornada de trabalho até 26 horas semanais: Se previstas jornadas de até 26 horas extras semanais, é possível a prestação de até 6 horas extras semanais.

Alternativa “a”: “A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei” (art. 2º, “caput”, LC nº 150/2015 – grifos acrescentados). “A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal” (art. 2º, § 1º, LC nº 150/2015).

Alternativa “b”: “Poderá ser dispensado o acréscimo de salário e instituído regime de compensação de horas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, se o excesso de horas de um dia for

(E) os mesmos serão prestados em regime de escala de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema da regulamentação do trabalho doméstico promovida pela LC nº 150/2015.

Note-se que a Reforma Trabalhista não alterou a LC nº 150/2015. Entretanto, a CLT é aplicada de forma subsidiária à referida lei, nos termos do art. 19 da LC nº 150/2015. Ou seja, aplica-se a CLT ao empregado doméstico, quando suas normas não contrariarem a LC nº 150/2015.

Alternativa correta: "a". "A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal" (art. 11, § 2º, LC nº 150/2015). "O acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem será condicionado à prévia existência de acordo escrito entre as partes" (art. 11, § 1º, LC nº 150/2015). Não há acordo com sindicato profissional, mas diretamente entre

Alternativa "b". "O acompanhamento do empregado e empregador.

Alternativa "c". "Em relação ao empregado responsável por acompanhar o empregador prestando serviços em viagem, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas no período, podendo ser

outro dia, observado o art. 2º" (art. 11, "caput", LC nº 150/2015)

Alternativa "d". "A remuneração-hora do serviço em viagem será, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) superior ao valor do salário-hora normal" (art. 11, § 2º, LC nº 150/2015)

compensado em outro dia" (art. 2º, § 4º, LC nº 150/2015). Assim, a compensação por ser realizada por meio de acordo escrito entre empregado e empregador.

Alternativa "c". "O trabalho não compensado prestado em domingos e feriados deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal" (art. 2º, § 8º LC nº 150/2015). Independentemente de o empregado doméstico residir ou não no local de trabalho, o trabalho não compensado em domingos e feriados será pago em dobro.

Alternativa "e". A hora noturna do doméstico inicia-se às 22 horas de um dia até as 5 horas do dia seguinte, com direito ao adicional de 20% sobre o valor da hora diurna. De acordo com o art. 14, "caput" e § 2º, LC nº 150/2015:

Art. 14. Considera-se noturno, para os efeitos desta Lei, o trabalho ou executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.
(...)
§ 2º A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

29. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 23/2016) Luzinete é cuidadora responsável por acompanhar sua empregadora idosa prestando serviços em viagens durante feriados e férias. Em relação aos serviços prestados em viagens a legislação que regulamentam o trabalho doméstico prevê que
- (A) a remuneração-hora dos referidos serviços, que será, no mínimo 25% superior ao valor do salário-hora normal, poderá ser, mediante acordo, convertida em acréscimo no banco de horas, a ser utilizado a critério do empregado.
- (B) os mesmos estarão condicionados à prévia existência de acordo com a entidade sindical representante do trabalhador.
- (C) deverão ser consideradas as horas efetivamente trabalhadas, não sendo possível a compensação de horas extras eventualmente prestadas tendo em vista a peculiaridade do trabalho e o tempo à disposição.
- (D) a remuneração-hora dos referidos serviços será, no mínimo, 50% superior ao valor do salário-hora normal.

Nota do autor: A questão aborda o tema da proteção do trabalho do menor. Destaca-se

COMENTÁRIOS

- (A) III e V.
(B) I, IV e V.
(C) II e III.
(D) I, II, IV e V.
(E) II e V.
30. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – Oficial de Justiça Avaliador – TRT 9/2015) Em relação ao empregado menor de 18 anos, considere:
- I. O menor de 18 anos pode firmar recibos de salário, mas, em caso de rescisão do contrato de trabalho, não pode dar quitação ao empregador pela indenização que lhe for devida sem assistência dos seus responsáveis legais.
 - II. É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, exceto, por motivo de força maior, até o máximo de doze horas, desde que seja pago o acréscimo salarial sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprecisível ao funcionamento da empresa.
 - III. Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou à sua moralidade, ela deverá notificar os pais ou responsáveis para que os mesmos o obriguem a abandonar o serviço, sob pena de responsabilização.
 - IV. Contra os menores de 18 anos não corre nenhum prazo de prescrição.
 - V. Quando o menor de 18 anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.
- Esta correta o que consta APENAS em

Alternativa "E". Não há nenhuma previsão exíngindo o regime de escala de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso para o empregado doméstico que acompanha seu empregador em viagens. A adoção da jornada 12x36 é facultativo e depende de acordo entre as partes.

Art. 10, LC nº 150/2015: É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Com a Reforma Trabalhista, houve a revogação do art. 384 da CLT, que previa intervalo de 15 minutos entre o final de uma jornada e início do período extraordinário. Dessa forma, ao adolescente não é mais devido referido intervalo, da mesma forma que ocorre para a mulher.

Alternativa correta: "B". Está correto o que se afirmam nas assertivas I, IV e V.

Assertiva I. Correta. "É ilícito 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. 439, CLT).

Assertiva II. Incorreta. A jornada de trabalho do menor possui a mesma duração que a do trabalhador adulto, ou seja, limitada a 8 horas diárias e 44 horas semanais. A diferença consiste na proibição ao menor de prestar horas extras. Há, entretanto, duas exceções, em que é permitido o trabalho em regime extraordinário:

1) Compensação de jornada, ou seja, trabalha-se mais alguns dias, com o máximo de duas horas extras diárias, para descanso em outros. Note-se que a compensação deve estar prevista em convenção ou acordo coletivo e, ainda, não poderá ultrapassar o limite máximo de 44 horas semanais. Dessa forma, não cabe o acordo individual, e a compensação não poderá ser anual.

II. Independe da forma escrita, podendo ser ajustada verbalmente pelas partes.

III. É contrato no qual o empregador se compromete a assegurar ao maior de dezesseis anos e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico.

IV. Extingue-se a não seu termo ou quando o aprendiz completar dezoito anos, ou ainda antecipadamente quando houver desempenho insu- ciente ou inadaptação do aprendiz.

É correto o que se afirma APENAS em:

- (A) I.
- (B) II e III.
- (C) I, II e III.
- (D) II, III e IV.
- (E) III e IV.

COMENTÁRIOS

Alternativa correta: "a". Está correto apenas o que se afirma na assertiva I.

Assertiva I. Correta. Em regra, o contrato de aprendizagem não poderá ser estipu- lado por mais de dois anos. Vale frisar apenas que esse limite de prazo não se aplica aos aprendizes com deficiência.

Assertiva II. Incorreta. O contrato de aprendizagem deverá ser ajustado por escrito (art. 428, caput, CLT). Trata-se de um contrato solene que exige a forma escrita para a sua validade.

Assertiva III. Incorreta. O contrato de aprendizagem pode ser celebrado com o maior de 14 e menor de 24 anos. Vale destacar que o limite máximo de idade (24 anos) não se aplica às pessoas com defi- ciência.

Assertiva IV. Incorreta. A extinção do contrato de aprendizagem poderá ocor- rer normalmente, nos casos de término do prazo estipulado (nunca superior a 2 anos), ou ainda se o aprendiz completar 24 anos (art. 433, caput, CLT). Deve-se lembrar de que a segunda hipótese não se aplica ao aprendiz com deficiência. Entretanto, ao aprendiz com deficiência, as seguintes hipóteses: (1) desempenho insu- ficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência quando

2) Força maior, isto é, acontecimento ex- traordinário, alheio à vontade do empregador, como enchentes, incêndio etc. Nesse caso, o menor poderá prestar horas extras, acrescidas de adicional de, no mínimo, 50% sobre a hora normal, limitadas à totalidade de 12 horas (8 horas da jornada normal, acrescidas de 4 horas extras). O trabalho do menor deve ser imprescindível ao funcio- namento da empresa.

Assertiva III. Incorreta. "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" (art. 407, CLT).

Assertiva IV. Correta. "Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição" (art. 440 da CLT). Con- tra o menor de 18 anos não corre prazo prescricional, ou seja, há uma causa impe- ditiva de contagem do prazo. Exemplo: o trabalhador completou 17 anos de idade. Não corre o prazo prescricional até que ele complete 18 anos. Ao completar essa ida- de, inicia-se o prazo de dois anos para in- gressar com a ação na Justiça do Trabalho. Ressalta-se que não é vedado ao menor in- gressar com a reclamação trabalhista antes de completar 18 anos. Se preferir a espera da maioridade, não correrá prazo contra esse trabalhador. Por outro lado, se quiser ingressar antes da maioridade, deverá ser assistido por seus representantes legais.

Assertiva V. Correta. "Quando o menor de 18 (dezoito) anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de traba- lho em cada um serão totalizadas" (art. 414 da CLT).

31. (FCC – Técnico Judiciário – TRT 7/ 2009) Consi- dere as assertivas abaixo a respeito do contrato de aprendizagem.
- I. Não poderá ser estipulado por mais de dois anos.

Nota do autor: A questão aborda o tema **COMENTÁRIOS**

trabalho da mulher, exigindo o conhecimento da CLT para que fosse respondida. Note-se que a Reforma Trabalhista trouxe diversas alterações no que toca ao trabalho da mulher, são elas:

32. (FCC – Analista Judiciária – Oficial de Justiça Avaliador – TRT 9/2015)
- (A) Constitui medida de proteção ao trabalho da mulher, a
- (A) determinação de vagas exclusivas nos cursos de formação e qualificação de mão de obra, ministrados por instituições governamentais, em percentual equivalente a cinquenta por cento.
- (B) obrigatória a idade, de local apropriado trabalhem pelo menos vinte mulheres, com mais de dezesseis anos de idade, de local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período de amamentação.
- (C) garantia de que os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação possuam, no mínimo, um berçário, uma sala de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.
- (D) vedação de emprego de mulher em serviço que demande força muscular superior a quinze quilos para o trabalho ocasional.
- (E) possibilidade de afastamento do emprego da empregada gestante, mediante atestado médico, a partir do trigésimo dia antes do parto.

desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades. Essa exceção ao aprendiz com deficiência foi acrescentada pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015); (2) falta disciplinar grave: (3) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; (4) pedido do aprendiz (art. 433, Inciso I a IV, respectivamente, CLT). Vale destacar que não se aplicam os dispositivos referentes ao término do contrato por prazo determinado, ou seja, nem o empregador, nem o aprendiz estão obrigados a pagar indenização por ocasião do término do contrato (art. 433, § 2º, CLT).

Alternativa correta: "C". "Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma sala de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária" (art. 400 da CLT). A igualdade de tratamento entre homens e mulheres é imposta pelo art. 5º, inciso I, da Constituição Federal. Há, entretanto, diferenças justificáveis que privilegiam o trabalho da mulher, sobretudo no tocante à

396 da CLT.

de trabalho, tal norma vem exposta no art. empregador melhor organizar o ambiente que está amamentando e também, para fim da jornada para facilitar a vida da mãe excepcional de ser concedido no início ou hora de concessão e ainda, a possibilidade individual versará apenas sobre a melhorção, de 30 minutos cada um. Esse acordo do indivíduo, do horário para amamentação, por acordo de negociação, por acordo

| Empregada | Grau de insalubridade | Gestante | | Lactante | |
|-------------|-----------------------|------------------------------|---------------------------------------|---|--|
| | | insalubridade em grau máximo | insalubridade em graus médio e mínimo | insalubridade | Qualquer grau de |
| Afastamento | insalubridade | Afastamento em grau máximo | Afastamento em grau médio e mínimo | Afastamento com atestado de médico de confiança da mulher | Afastamento de médico de confiança da mulher |

▶ AFASTAMENTO EM ATIVIDADES INSALUBRES

(I) revogação do art. 384 da CLT, que dispunha sobre a necessidade de se conceder intervalo de 15 minutos entre o final da jornada de trabalho e o início da jornada extraordinária.

(II) alteração do art. 394-A da CLT, que trata do afastamento da mulher de trabalhos insalubres durante a gravidez e lactação, que se dará nos termos da tabela abaixo:

Ulisses presta serviços por três meses para a empresa Ajax Estruturas S/A para suprir necessidade de transitoria de substituição do seu pessoal regular e permanente, por intermédio da empresa Isis trabalha na produção de uma peça teatral durante a temporada de oito meses no teatro municipal, com ajuste de pagamento por obra certa.

Hermes é psicoterapeuta e faz palestras e consultas em centro de apoio à criança com deficiência motora, realizando dois plantões semanais

34. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 20/2016) Considere:

- i. Ulisses presta serviços por três meses para a empresa Ajax Estruturas S/A para suprir necessidade de transitoria de substituição do seu pessoal regular e permanente, por intermédio da empresa Isis trabalha na produção de uma peça teatral durante a temporada de oito meses no teatro municipal, com ajuste de pagamento por obra certa.
- ii. Isis trabalha na produção de uma peça teatral durante a temporada de oito meses no teatro municipal, com ajuste de pagamento por obra certa.
- iii. Hermes é psicoterapeuta e faz palestras e consultas em centro de apoio à criança com deficiência motora, realizando dois plantões semanais

que não gerou a criança;

- (A) sendo a lei omissa a respeito, caberá a utilização analógica das garantias devidas à mulher que engravidar;
- (B) Fabíola não terá direito ao afastamento nem ao recebimento do benefício previdenciário, por não ter gerado a criança;

33. (FGV – Analista Judiciário – Área Administrativa – TRT 12/2017) Fabíola, empregada da empresa Casamento Feliz S.A., adotou uma criança de dois anos de idade.

À luz da legislação trabalhista, é correto afirmar que:

- (A) Fabíola não terá direito ao afastamento nem ao recebimento do benefício previdenciário, por não ter gerado a criança;
- (B) Fabíola não terá direito ao afastamento nem ao recebimento do benefício previdenciário, por não ter gerado a criança;
- (C) Fabíola não terá direito ao afastamento nem ao recebimento do benefício previdenciário, por não ter gerado a criança;
- (D) Fabíola não terá direito ao afastamento nem ao recebimento do benefício previdenciário, por não ter gerado a criança;
- (E) Fabíola não terá direito ao afastamento nem ao recebimento do benefício previdenciário, por não ter gerado a criança;

33. (FGV – Analista Judiciário – Área Administrativa – TRT 12/2017) Fabíola, empregada da empresa Casamento Feliz S.A., adotou uma criança de dois anos de idade.

À luz da legislação trabalhista, é correto afirmar que:

(A) Fabíola não terá direito ao afastamento nem ao recebimento do benefício previdenciário, por não ter gerado a criança;

(B) Fabíola não terá direito ao afastamento nem ao recebimento do benefício previdenciário, por não ter gerado a criança;

(C) Fabíola não terá direito ao afastamento nem ao recebimento do benefício previdenciário, por não ter gerado a criança;

(D) Fabíola não terá direito ao afastamento nem ao recebimento do benefício previdenciário, por não ter gerado a criança;

(E) Fabíola não terá direito ao afastamento nem ao recebimento do benefício previdenciário, por não ter gerado a criança;

COMENTÁRIOS

- (C) caso Fabíola seja casada ou tenha união estável, poderá requerer o benefício previdenciário de salário-maternidade;
- (D) haverá direito à garantia provisória no emprego de até 5 (cinco) meses após a adoção, conforme previsto em Lei;
- (E) a empregada adotante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário;

ra dos art. 392 a 392-C da CLT.

Nota do autor: A questão aborda o tema licença-maternidade e poderia ser exigida tanto em Direito do Trabalho como em Direito Previdenciário. É indispensável a leitura dos art. 392 a 392-C da CLT.

Alternativa correta: "E". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. Além da

empregada gestante, tem direito à licença-maternidade a empregada que adotou ou

obtiver guarda judicial para fins de adoção. Ressalta-se que essa licença somente

será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou

guarda. Atualmente, após a recente alteração da lei, a duração da licença para essa

empregada será também de 120 dias (art. 392-A da CLT).

Destaca-se que o valor do benefício pago à empregada corresponde à remuneração

devida no mês de seu afastamento, desde que respeitado o limite máximo de remuneração do funcionalismo público, que é o

valor recebido pelos ministros do STF.

- de doze horas cada um, com ajuste apenas do resarcimento das despesas que comprovadamente realizou no desempenho de suas atividades.
- A relação de trabalho apresentada no item I, II e III corresponde, respectivamente, a:
- (A) autônomo; eventual; aviso.
(B) terceirizado; aviso; autônomo.
(C) aviso; eventual; terceirizado.
(D) voluntário; aprendiz; autônomo.
(E) temporário; eventual; voluntário.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema

das relações de trabalho que não configuram vínculo de emprego. Ademais, exigia que o candidato identificasse a relação de trabalho nos casos concretos apresentados.

Alternativa correta: "e". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto.

Item I. Ulisses é considerado trabalhador temporário. O trabalhador temporário é contratado por uma empresa de trabalho temporário para prestar serviços em outra empresa, denominada empresa tomadora de serviços. Entretanto, não é permitida a contratação indiscriminada de trabalhadores temporários, pois somente será admitida essa modalidade de prestação de serviços nas seguintes hipóteses conforme nova redação do art. 2º da Lei nº 6.019/1974, conferida pela Lei nº 13.429/2017:

1) Necessidade de substituição transitória de pessoal permanente;

2) Demanda complementar de serviços, considerada aquela que decorrer de: a) fatores imprevisíveis; b) fatores previsíveis, mas que tenham natureza intermitente, periódica ou ocasional.

Além disso, a Lei nº 13.429/2017 ampliou o prazo para contratação de trabalhador temporário de 3 meses para 180 dias, prorrogáveis por mais 90 dias (art. 10, § 1º da Lei nº 6.019/74).

Item II. Isis é considerada trabalhadora eventual. O trabalhador eventual é aquele que presta serviços ocasionais,

esporádicos. Ademais, outro critério para identificar o trabalhador eventual é que ele atue em atividades não permanentes da empresa.

Item III. Hermes é trabalhador voluntário regido pela Lei nº 9.608/1998. No trabalho voluntário não há o requisito da onerosidade. Nesse caso, o prestador de serviços não tem a intenção de receber qualquer contraprestação pelo trabalho prestado. Vale ressaltar que é possível o ressarcimento do trabalhador de eventuais despesas que comprovadamente realizou no trabalho voluntário, os quais não configuram contraprestação pelo serviço prestado (onerosidade).

35.

(FCC – Técnico Judiciário – Área Administrativa – TRT 20/2016) Hera, com formação em enfermagem, prestou serviços de cuidadora e

enfermeira particular para a idosa Isis em sua residência a partir de 01/10/2015. Comparada na casa de Isis em dois plantões por semana de 12 horas cada um, das 10 às 22 horas, com uma hora de intervalo para refeições e descanso. Recebia, no início de cada jornada, diária o valor de R\$ 120,00 por plantão. O pagamento era feito por Apólio, filho de Isis que morava na mesma residência. Após um ano de prestação de serviços, Hera foi dispensada por Apólio, recebendo apenas pelo último dia de plantão. Insatisfeita com a situação, Hera ingressou com ação trabalhista em face de Isis. Neste caso, Hera será considerada

(A)

empregada urbana comum porque exerceu funções de enfermagem e tinha todos os requisitos legais previstos na CLT e na norma coletiva da categoria dos enfermeiros, não se enquadrando a hipótese de trabalho doméstico.

(B)

empregada doméstica, com direito às horas extras além da oitava diária, férias com 1/3, 13º salário, aviso prévio e FGTS com multa rescisória de 40%.

(C)

Isis, mas não recebeu pagamento desta pessoa, mas sim de seu filho que a contratou e remunera.

(D)

trabalhadora autônoma e eventual sem vínculo de emprego doméstico e sem direitos trabalhistas por ausência do requisito de continuidade previsto em lei específica.

(E)

empregada doméstica, com direito apenas às férias com 1/3, 13º salário e aviso prévio, visto que o FGTS é facultativo e as horas extras não estão previstas para a categoria dos domésticos.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exigia que se identificasse qual a relação de trabalho/emprego no caso concreto. Lembra-se de que os requisitos específicos para a configuração do trabalho doméstico presentes no art. 1º da LC nº 150/2015 precisam ser memorizados pelo candidato.

Alternativa correta: "d". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que a prestação de serviços em âmbito residencial, temos que Hera não estava representada, não está configurado o vínculo de emprego doméstico, pois, para que isso ocorresse, além dos requisitos comuns à relação de emprego (subordinação, pessoalidade, onerosidade) era necessária a prestação de serviços por 3 dias na semana ou mais. Trata-se, portanto, de trabalho eventual e não contínuo.

Art. 1º, LC nº 150/2015: Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destes, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Há, desta forma, trabalho autônomo, sendo que Hera não faz jus ao recebimento de verbas trabalhistas. O trabalhador autônomo é o prestador de serviços que atua como patrão de si mesmo, no seja, é a pessoa física que presta serviços por conta própria, assumindo os riscos do empreendimento. Exemplos de trabalhadores autônomos: médico, pedreiro, taxista, veterinário, diarista etc.

36. (FCC – Analista Judiciária – Área Judiciária – TRT 23/2016) Em relação aos trabalhadores vimentadores de carga avulsos, regidos pela Lei nº 12.023/2009, é dever do sindicato que faz a intermediação do trabalho
- (A) firmar documento específico indicando a cada trabalhador aviso o prazo que o mesmo terá para levantar as parcelas referentes ao 13º salário e às férias e o FGTS depositados na respectiva conta individual vinculada.

COMENTÁRIOS

- (B) repassar aos respectivos beneficiários, no prazo máximo de 72 horas úteis, contadas a partir de seu arrecadamento, os valores devidos e pagos pelos tomadores do serviço, relativos à remuneração do trabalhador aviso.
- (C) entregar ao tomador de serviços as escalas de trabalho, a quem caberá informá-la aos trabalhadores com antecedência de 24 horas.
- (D) recolher os valores devidos ao FGTS, acrescidos dos percentuais relativos ao 13º salário, férias, encargos fiscais, sociais e previdenciários, observando o prazo legal.
- (E) firmar acordo coletivo de trabalho com os tomadores de serviço contendo previsão expressa do direito a horas extras, sem o que não será efetivado o pagamento de eventuais horas extras prestadas pelos trabalhadores.

Nota do autor: A questão aborda o tema do trabalho avulso. Ademais, apresenta maior nível de dificuldade uma vez que exigia do candidato conhecimento específico da legislação sobre trabalho avulso não portuário.

Importa destacar que o art. 611-B, XXV da CLT estabelece que constitui objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo a redução ou supressão da igualdade de direitos entre trabalhador com vínculo empregatício e trabalhador avulso.

Alternativa correta: "b". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. Os deveres do sindicato na intermediação do trabalho avulso não portuário estão definidos no art. 5º da Lei nº 12.023/2009:

Art. 5º, Lei nº 12.023/2009: São deveres do sindicato intermediador:

I – divulgar amplamente as escalas de trabalho dos avulsos, com a observância do rodízio entre os trabalhadores;

II – proporcionar equilíbrio na distribuição das equipes e funções, visando à remuneração em igualdade de condições de trabalho para todos e a efetiva participação dos trabalhadores não sindicalizados;

III – repassar aos respectivos beneficiários, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas úteis, contadas a partir de seu arrecadamento, os valores devidos e pagos pelos tomadores do serviço, relativos à remuneração do trabalhador aviso;

IV – exibir para os tomadores da mão de obra avulsa e para as fiscalizações competentes os documentos que comprovem o efetivo pagamento das remunerações devidas aos trabalhadores avulsos;

V – zelar pela observância das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho;

VI – firmar Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, para normatização das condições de trabalho. (grifos acrescidos)

37. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Just.

Avaliador – TRT 20/2016) Saturno firmou contrato de trabalho com a empresa Zetha Processamento de Dados que está sob a direção, controle ou administração do Banco Zetha S/A. Durante três anos, Saturno trabalhou diretamente para a empresa que o contratou, sendo transferido para o Banco Zetha, onde trabalhou por mais um ano, quando foi dispensado, sem receber verbas rescisórias e outros títulos trabalhistas devidos. Nessa situação, a responsabilidade em relação aos direitos trabalhistas de Saturno será

- (A) apenas da empresa Zetha Processamento de Dados porque foi com esta firmado o contrato de trabalho, ficando o Banco Zetha responsável subsidiário se participou da relação processual como reclamado na fase de conhecimento;
- (B) de ambas as empresas porque fazem parte do mesmo grupo econômico, ficando delimitada a responsabilidade de cada empresa pelo período trabalhado pelo empregado;
- (C) das duas empresas, sendo que o Banco Zetha será o responsável subsidiário porque o primeiro detém maior potencial econômico e é o controlador, podendo responder apenas em fase de execução;
- (D) apenas do Banco Zetha porque detém maior potencial econômico e é o controlador, não havendo assim a formação de litisconsórcio passivo na ação trabalhista em qualquer fase processual;
- (E) solidária das duas empresas em razão da existência de grupo econômico, não sendo necessária que a ação seja movida em face de todas as empresas do grupo, podendo ser verificada a existência do grupo na fase de execução.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema grupo econômico, exigindo que se conhecesse os seus requisitos, além da responsabilidade pelas verbas trabalhistas no

caso de sua configuração. Com a Reforma Trabalhista, incluiu-se a possibilidade de formação de grupo econômico por coordenação, espécie que já era identificada pela doutrina e jurisprudência, mas que não era regulamentada por lei, até então.

Alternativa correta: “e”. *Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto.* “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.” (art. 2º, § 2º, CLT – Redação dada pela Lei nº 13.467/2017). Com a aprovação da Reforma Trabalhista, a nova redação do § 2º do art. 2º da CLT estabelece o reconhecimento de duas formas de grupo econômico:

– **Grupo econômico por subordinação:** Essa modalidade já era prevista na redação anterior do dispositivo em apreço. No caso, o grupo pode ser formado na hipótese de existência de hierarquia entre as empresas. Para a prova de formação do grupo econômico por subordinação, é indispensável, portanto, demonstrar que há uma relação de controle entre uma ou mais empresas em relação às demais integrantes. É o caso apontado na questão.

– **Grupo econômico por coordenação:** A Reforma Trabalhista inovou ao prever a possibilidade de formação de grupo econômico por coordenação. De acordo com o novo dispositivo, mesmo que as empresas guardem cada uma sua autonomia, estará configurado o grupo econômico. Contudo, conforme prevê o § 3º do artigo em apreço, não há caracterização do grupo econômico apenas pela mera identidade de sócios entre as empresas, sendo necessária a demonstração do preenchimento de três requisitos:

- a) interesse integrado;
- b) a efetivação conjunta de interesses; e
- c) a atuação conjunta das empresas integrantes.

- (E) apenas a empresa Delta Empreendimentos S/A porque é a principal, que dirige, administra e controla.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema grupo econômico, exigindo que se reconhecesse a responsabilidade pelas verbas trabalhistas no caso de sua configuração. Nesse ponto, não houve alterações pela Reforma Trabalhista, que apenas reconheceu a existência de grupo econômico por coordenação.

Alternativa correta: "a". Comentário serve

para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. Ocorre grupo econômico quando as empresas estão ligadas entre si, ou seja, quando há "empresamãe e empresas-irmãs". Nesse caso, cada uma dessas empresas possui personalidade jurídica própria, isto é, CNPJ próprio, quadro de pessoal próprio, exercem atividades econômicas diversas etc. Com a aprovação da Reforma Trabalhista, a nova redação do § 2º do art. 2º da CLT estabelece o reconhecimento de duas formas de grupo econômico: **grupo econômico por subordinação** e **grupo econômico por coordenação**.

Essa modalidade já era prevista na redação anterior do dispositivo em apreço. No caso, o grupo pode ser formado na hipótese de existência de hierarquia entre as empresas. Para a prova de formação do grupo econômico por subordinação, é indispensável, portanto, demonstrar que há uma relação de controle entre uma ou mais empresas em relação às demais integrantes.

7. "No caso do grupo econômico, uma figura em ziguezague, quase em formato das árvores genealógicas que aprendemos com as ciências biológicas (empregado-empregador em linha reta e empregador com as empresas-irmãs e com a empresamãe, se houver, dele se ramificando)." SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de Direito do Trabalho aplicado*, vol. 1: Parte Geral. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 142.

Assim, configurado o grupo econômico, a responsabilidade pelas verbas trabalhistas será solidária.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Grupo econômico por subordinação e coordenação.** A Reforma Trabalhista alterou a redação do § 2º do art. 2º da CLT e acrescentou seu § 3º, para prever a possibilidade de reconhecimento de duas formas de grupo econômico: por subordinação e por coordenação. Dessa forma, há formação de grupo econômico se houver relação de hierarquia entre as empresas integrantes ou, mesmo com certa autonomia, se houver demonstração de interesse integrado, efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta das empresas. A mera existência de sócios comuns não assegura o reconhecimento do grupo econômico.

• **Antes da Reforma Trabalhista:** A antiga redação do dispositivo estabelecia que o grupo econômico era formado quando uma empresa tivesse o controle, direção ou administração de outra. A previsão apenas do grupo por subordinação e a omissão quanto ao grupo por coordenação trazia grande discussão na doutrina e na jurisprudência.

38. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 24/2017) Atenas foi empregada da empresa Delta Operadora Cambial que é dirigida, administrada e controlada pela empresa Delta Empreendimentos S/A, situação esta que caracteriza a existência de grupo econômico para fins trabalhistas. Após dois anos de contrato de trabalho Atenas foi dispensada sem justa causa, mas não recebeu as verbas rescisórias devidas. Nessa situação, conforme previsão contida na Consolidação das Leis do Trabalho, a responsabilidade pelo pagamento será

- (A) das empresas Delta Operadora Cambial e Delta Empreendimentos S/A de forma solidária.
(B) da empresa empregadora Delta Operadora Cambial e subsidiariamente da empresa controladora Delta Empreendimentos S/A.
(C) da empresa controladora Delta Empreendimentos S/A e subsidiariamente da empresa empregadora Delta Operadora Cambial.
(D) apenas da empresa Delta Operadora Cambial porque era a efetiva empregadora.

qualquer outro cliente que não o banco.

to de dados empregadora não presta serviços a tendo em vista que a empresa de processamen- o reconhecimento de sua condição de bancário, tegrante do mesmo grupo econômico, pretende mento de dados que presta serviço a banco in- Marelo, empregado de empresa de processa- empresas para as quais presta serviços.

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

(B) reconhecimento de direitos trabalhistas de todas as em- lhador ajuste a ação em face de todas as empre- tência de grupo econômico somente pode ser a responsabilidade solidária decorrente da exis- grupo econômico.

(A) responsabilidade solidária decorrente da exis- grupo econômico.

40. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Justiça

Avaliador – TRT 23/2016) No que concerne às

responsabilidades decorrentes da existência de

grupo econômico,

(A) a responsabilidade solidária decorrente da exis-

tência de grupo econômico somente pode ser

reconhecida judicialmente, e desde que o traba-

lhador ajuste a ação em face de todas as empre-

sas integrantes do grupo econômico.

(B) o reconhecimento de direitos trabalhistas de todas as em-

presas para as quais presta serviços.

(C) o reconhecimento de direitos trabalhistas de todas as

empresas para as quais presta serviços.

(D) a responsabilidade solidária decorrente da exis-

tência de grupo econômico somente pode ser

reconhecida judicialmente, e desde que o traba-

lhador ajuste a ação em face de todas as empre-

sas integrantes do grupo econômico.

(E) o reconhecimento de direitos trabalhistas de todas as

empresas para as quais presta serviços.

(F) a responsabilidade solidária decorrente da exis-

tência de grupo econômico somente pode ser

reconhecida judicialmente, e desde que o traba-

lhador ajuste a ação em face de todas as empre-

sas integrantes do grupo econômico.

(G) o reconhecimento de direitos trabalhistas de todas as

empresas para as quais presta serviços.

(H) a responsabilidade solidária decorrente da exis-

tência de grupo econômico somente pode ser

reconhecida judicialmente, e desde que o traba-

lhador ajuste a ação em face de todas as empre-

sas integrantes do grupo econômico.

(I) o reconhecimento de direitos trabalhistas de todas as

empresas para as quais presta serviços.

(J) a responsabilidade solidária decorrente da exis-

tência de grupo econômico somente pode ser

reconhecida judicialmente, e desde que o traba-

lhador ajuste a ação em face de todas as empre-

8. Vide processo nº 2161200801118009 – TRT18.

de grupo econômico:

tabelece o reconhecimento de duas formas

nova redação do § 2º do art. 2º da CLT es-

Com a aprovação da Reforma Trabalhista, a

integralmente pela dívida.

trabalhistas, as demais são responsáveis in-

ou seja, se uma delas não quitar os débitos

ponsabilidade solidária entre as empresas,

do grupo econômico é a existência da res-

consequência jurídica do reconhecimento

Redação dada pela Lei nº 13.467/2017). A

da relação de emprego: (art. 2º, § 2º, CLT –

darimente pelas obrigações decorrentes

grupo econômico, serão responsáveis soli-

dando cada uma sua autonomia, integrem

de outra, ou ainda quando, mesmo guar-

sob a direção, controle ou administração

personalidade jurídica própria, estiverem

empresas, tendo, embora, cada uma delas,

Alternativa “e”, “Sempre que uma ou mais

emprego”;

nas obrigações decorrentes da relação de

rural, serão responsáveis solidariamente

integram grupo econômico ou financeiro

mo guardando cada uma sua autonomia,

nistração de outra, ou ainda quando, mes-

estiverem sob direção, controle ou admi-

uma delas personalidade jurídica própria,

ou mais empresas, embora tendo cada

da Lei nº 5.889/1973: “Sempre que uma

nômico rural é encontrada no art. 3º, § 2º

Alternativa “c”: A formação de grupo eco-

mesmo grupo econômico”;

dade jurídica a empresas que compõem o

teoria da desconsideração da personali-

Alternativa “b”: É possível a aplicação da

incorreta.

Entendemos, assim, que mesmo com a Re-

forma Trabalhista, a alternativa continua

feita.

quando ficar comprovada fraude na trans-

pondera solidariamente com a sucessora

Parágrafo único. A empresa sucedida res-

responsabilidade do sucessor.

balhavam para a empresa sucedida, são de

tradas a época em que os empregados tra-

obrigados trabalhistas, inclusive as con-

(c) a atuação conjunta das empresas integrantes.

Alternativa correta: "c". "É bancário o empenhamento de empresa de prestação de serviços a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresa não bancária do mesmo grupo econômico ou a terceiros." (Súmula nº 239 do TST).

Alternativa "a". Como o TST trata o grupo econômico como um único empregador, não há exigência de que todas as empresas que compõem o grupo estejam no polo passivo da ação judicial. O trabalhador, portanto, poderá cobrar seus créditos trabalhistas, integralmente, de empresas que não figuraram na reclamação trabalhista, desde que elas façam parte do mesmo grupo econômico. Antigamente, o TST, via Súmula nº 205, defendia a necessidade de a presença de todas as empresas que compusessem o grupo figurassem no polo passivo da reclamação trabalhista, possibilitando que participassem do contraditório. Com o entendimento de que as empresas do grupo formam um único empregador, a Súmula nº 205 foi cancelada, possibilitando a execução de empresa que não tenha participado da relação processual (fase de conhecimento).

Alternativa "b". "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." (Súmula nº 129 do TST).

Alternativa "d". "Integra a remuneração do bancário a vantagem pecuniária por ele auferida na colocação ou na venda de papéis ou valores mobiliários de empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico, local de trabalho e com o consentimento, tácito ou expresso, do banco empregador." (Súmula nº 93 do TST).

Alternativa "e". "O sucessor não responde solidariamente por débitos trabalhistas de empresa não adquirida, integrante do

COMENTÁRIOS

- (D) Paula, empregada de banco, que vende valores mobiliários de empresa pertencente ao mesmo grupo econômico de seu empregador, pretendo 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. 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.

Nota do autor: A questão aborda o tema do grupo econômico. Lembre-se de que um aspecto importante para caracterizar o grupo empresarial é a finalidade lucrativa, ou seja, o grupo deve exercer atividade econômica. Assim, a união de pessoas jurídicas que não explorem a atividade econômica, por exemplo, hospital universitário e formação do grupo econômico. A CLT foi alterada pela Reforma Trabalhista para prever a figura do grupo econômico por coordenação. De acordo com o novo dispositivo, mesmo que as empresas guardem cada uma sua autonomia, estará configurado o grupo econômico:

Art. 2º, § 2º da CLT (alterado pela Reforma Trabalhista): "Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de cada uma das suas autônomas, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. Contudo, conforme prevê o § 3º do art. 2º da CLT, não há caracterização do grupo econômico apenas pela mera identidade de sócios entre as empresas, sendo necessária a demonstração do preenchimento de três requisitos:

a) interesse integrado;

b) a efetivação comum de interesses; e

COMENTARIOS

(E) permanecem vigentes e inalterados pelo prazo de um ano, mas a transferência de obrigações trabalhistas dependerá das condições em que a sucessão foi pactuada.

Nota do autor: A questão aborda o tema sucessão trabalhista, exigindo que se conheçam os requisitos para sua configuração. Com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), houve o acréscimo do art. 448-A da CLT para prever a responsabilidade do sucessor e sucedido caso configure a sucessão de empresa.

Alternativa correta: "a". Comentário: serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. "A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados" (art. 448 da CLT). Para que haja sucessão trabalhista devem estar presentes os seguintes requisitos previstos nos arts. 10 e 448 da CLT, os quais não foram alterados pela Reforma Trabalhista:

a) **Transferência do estabelecimento:** há necessidade de transferência da parte

proposta de venda (unidade econômica) para aquisição de bens e serviços necessários à produção e à distribuição de bens e serviços. A atividade econômica continua a ser exercida pelo mesmo grupo de pessoas físicas ou jurídicas, sob o mesmo nome, com o mesmo endereço e com o mesmo capital social. A transferência apenas de partes separadas da sociedade (venda de equipamentos, soldadores para diversos compradores, um carro para determinado comprador, equipamento eletrônico para outro etc.), sem que a proporção a continuidade da atividade, não configura a sucessão. A transferência da unidade produtiva ocorre com a cessação do ponto comercial e da clientela, equipamentos, marca, banco de dados etc. Essa transferência poderá ser realizada mediante venda, incorporação, arrendamento, etc.

b) Não ocorrência da paralisação da atividade: após a sucessão, o sucessor deverá dar continuidade ao empreendimento, sem que fique paralisado por

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." (Orientação Jurisprudencial nº 411 da SDJ-1 do TST)

Art. 448-A da CLT (inserido pela Reforma

Irregularidades: a caracterização de uma sucessão em-
presarial depende de empreghadores previstos nos
arts. 1º e 448 desta Consolidação, as obri-
gações trabalhistas, inclusive as contradas
épocas em que os empregados trabalhavam
para a empresa sucedida, são de responsa-
bilidade do sucessor.

Parágrafo único. A empresa sucedida res-

quando ficar comprovada fraude na trans-
poder solidariamente com a sucessora
ferência. (RESP 920.103/RS, 1997).

41. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Just.

Avaliador – 11.20.20/2016 A Rede de Drogarias Omega sucedeu a Farmácia Delta por incorporação, ocupando o mesmo local, as mesmas instalações e o fundo de comércio, mantendo ainda as mesmas atividades e empregados. Nessas situações, os contratos de trabalho dos empregados da empresa sucedida

(A) permanecerão inalterados e seguirão seu curso normal, visto que as alterações na propriedade da empresa não afetam os contratos de trabalho dos empregados nem os direitos adquiridos por

(B) continuarão vigentes desde que as obrigações trabalhistas anteriores recaiam sobre a empresa sucedida, e as posteriores sobre a sucessora.

(C) passarão por obrigatória repactuação com o novo empregador quanto às cláusulas e condições estabelecidas originalmente.

Cessora.

9. De acordo com Dêllo Maranhão: "Para que exista a sucessão de empregadores, são os requisitos indispensáveis: a) que um estabelecimento, como unidade econômica-jurídica, passe de um para outro titular; b) que a prestação de serviço pelos empregadores não sofra solução de continuidade;" *SUSSEKIND, Arnaldo et al. Instituições de Direito do Trabalho*. 21. ed. São Paulo: LTR, 2004. v. 1, p. 305.
10. CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 472.

- (E) os contratos de trabalho serão extintos, devendo haver novos registros em carteira profissional em razão das novas relações contratuais.
- (D) a transferência de obrigações dependerá das condições em que a sucessão foi pactuada entre empregados.
- (C) a mudança na propriedade da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.
- (B) as cláusulas e condições estabelecidas no contrato de trabalho deverão ser repactuadas entre os empregados e o novo empregador, com participação do ente sindical.
- (A) as obrigações anteriores à alteração recairão sobre a empresa sucedida, e as posteriores sobre a sucessora.

42. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Just. Av. Ador – TRT 24/2017) Em razão de problemas de saúde os sócios proprietários da empresa Celastal Peças e Componentes Eletrônicos transferiram todas as suas cotas sociais para seus sobrinhos. Houve alteração da razão social da empresa, mas permaneceram explorando o mesmo ramo de atividades, sem alteração de endereço e com a utilização dos mesmos maquinários e empregados. A situação caracterizou a sucessão de empregadores. Nesse sentido, em relação aos contratos de trabalho dos empregados da empresa sucedida, as obrigações anteriores à alteração recairão sobre a empresa sucedida, e as posteriores sobre a sucessora.

| | |
|--|--|
| IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA | |
| <ul style="list-style-type: none">• Responsabilidade de sucessor: A Lei nº 13.467/2017 acrescenta o art. 448-A à CLT para prever a responsabilidade do sucessor e do sucedido caso configurada a sucessão de empresas. De acordo com a redação desse novo dispositivo, as obrigações trabalhistas, inclusive aquelas contratuais a época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida serão de responsabilidade do sucessor. Portanto, em regra, o sucessor permanece com a responsabilidade sobre todos os débitos trabalhistas, ainda que a verba se reflita ao momento de prestação dos serviços para o sucedido.• Antes da Reforma Trabalhista: a responsabilidade das empresas era determinada pela doutrina e jurisprudência, que já estabelecia a responsabilidade total do sucessor pelos débitos trabalhistas. | |

Art. 448-A da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): Caracteriza-se a sucessão empresarial ou de empresa a sucessão 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.

ba listadas será solidária: fraude, a responsabilidade pelas verbas trabalhadas para o sucedido. No caso de verba se reflita ao momento de prestação todos os débitos trabalhistas, ainda que a o sucessor terá a responsabilidade sobre de responsabilidade do sucessor. Portanto trabalhavam para a empresa sucedida, são contratuais a época em que os empregados obrigações trabalhistas, inclusive aquelas A da CLT. Conforme previsão do artigo, as lista, diz respeito à inserção do art. 448-A no texto da Reforma Trabalhista. A novidade inserida pela Reforma Trabalhista é a seguinte: "Se aquele que adquire o estabelecimento não prosseguir com nenhuma atividade empresarial, ou se alterar a atividade-fim, não há sucessão, ainda que os empregados sejam os mesmos no mesmo local de trabalho".

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exige que se preveja a responsabilidade do sucessor para o acréscimo do art. 448-A da CLT, houve o acréscimo do art. 448-A da CLT, houve o acréscimo do art. 448-A da CLT, para prever a responsabilidade do sucessor e sucedido caso configurada a sucessão de empresa.

Alternativa correta: "c". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que ver-

sam sobre o mesmo assunto. "A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados" (art. 448 da CLT). Para que haja sucessão trabalhista de-

vem estar presentes os seguintes requisitos previstos nos arts. 10 e 448 da CLT, os quais não foram alterados pela Reforma Trabalhista:

a) Transferência do estabelecimento: há necessidade de transferência da parte produtiva (unidade econômico-jurídica), possibilitando que o sucessor (que adquiriu o estabelecimento) continue explorando a atividade econômica do sucedido.

b) Não ocorrência da paralisação da atividade: após a sucessão, o sucessor deverá dar continuidade ao empreendimento, sem que fique paralisado por muito tempo. Destaca-se que essa continuidade se refere à manutenção da mesma atividade-fim exercida pelo sucedido.

Assim, como no caso esta presente a sucessão trabalhista, a mudança na propriedade da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados (art. 448 da CLT), tendo em vista a aplicação do princípio da intangibilidade contratual objetiva.

11. De acordo com Dêllo Maranhão: "Para que exista a sucessão de empregadores, são os requisitos indispensáveis: a) que um estabelecimento, como unidade econômico-jurídica, seja de serviço pelos empregadores não sofra alteração de titularidade; b) que a transferência de um para outro titular, passe de um para outro titular; c) que a prestação de serviço pelos empregadores não sofra alteração de titularidade; d) que a prestação de serviço pelos empregadores não sofra alteração de titularidade; e) que a prestação de serviço pelos empregadores não sofra alteração de titularidade." (SUSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de Direito do Trabalho*, 21. ed. São Paulo: LTR, 2004, v. 1, p. 305).

COMENTÁRIOS

43. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 20/2016) A empresa Olimpos Metalúrgica decidiu terceirizar o setor de limpeza contratando os serviços de Atlas Limpadora que forneceu três faxineiras por um período de 10 meses. Após o término do contrato entre as empresas, as três faxineiras foram dispensadas pela empresa Atlas Limpadora, sem receber qualquer indenização rescisória, com 2 meses de salários em atraso e ausência do recolhimento do FGTS do período. Nessa situação, conforme entendimento sumulado pelo TST, sobre a responsabilidade da empresa Olimpos em relação aos direitos das faxineiras, pode-se afirmar que
- (A) não haverá qualquer responsabilidade porque a terceirização foi regular porque não era objeto de atividade-fim da tomadora.
- (B) a responsabilidade será direta e exclusiva, com a formação do vínculo de emprego com a empresa Olimpos, porque a terceirização foi irregular.
- (C) a responsabilidade será subsidiária em razão de a terceirização regular, alcançando todos os direitos não cumpridos pela empresa empregadora no período.
- (D) a responsabilidade será solidária em razão de a terceirização irregular, alcançando todos os direitos não cumpridos pela empresa empregadora no período.
- (E) a empresa Olimpos responderá de forma subsidiária porque a terceirização foi regular, mas fica restrita apenas a indenização rescisória em razão do rompimento contratual, porque os salários e FGTS são de responsabilidade exclusiva da empregadora.

Nota do autor: A questão aborda o tema de terceirização, que foi amplamente modificado no ano de 2017, com o advento das leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017. Desse modo, entendemos que o tema será recorrente nos próximos concursos trabalhistas, exigindo o estudo por parte do candidato.

Alternativa correta: "c". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. A alteração continua correta após as alterações legislativas já citadas. Com a Reforma Trabalhista, a terceirização de qualquer

atividade da empresa contratante é possível, seja em atividades-meio ou fim;

Art. 4º-A, Lei nº 6.019/1974 (redação dada pela Lei nº 13.467/2017): Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Nessa hipótese de terceirização lícita, a empresa contratante responderá subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas dos terceirizados referente ao período em que ocorrer a prestação de serviços.

Art. 5º-A da Lei nº 6.019/74 (Acréscimo do pela Lei nº 13.429/2017): Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos. ("...") § 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.

Nesse caso, é necessário obedecer a uma ordem na exigência de pagamento das obrigações trabalhistas. Primeiro, deve-se tentar obter as verbas da empresa prestadora de serviços a terceiros e só depois, caso impossibilitada a satisfação do crédito, é possível cobrar da contratante trabalhista, e possível cobrada no item IV da Súmula nº 331 do TST, inclusive quanto à necessidade de ter a empresa contratante participada da relação processual e constatado também do título executivo judicial;

Súmula nº 331, IV, do TST: 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.

COMENTÁRIOS

44. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Justiça
- (A) grupo econômico e falência da empresa de trabalhista, nos casos de
- (B) balho temporário.
- (C) grupo econômico e contrato de subemprego.
- (D) sucesso de empregadores e contratação irregular de mão de obra terceirizada.
- (E) terceirização de serviços de vigilância e grupo econômico.

- IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA**
- Terceirização da atividade-fim: A Lei nº 13.467/2017 passou a prever de forma expressa a possibilidade de terceirização das atividades-fim da empresa.
 - Antes da Reforma Trabalhista: Apesar de não proibir expressamente a terceirização nas atividades-fim, a Lei nº 13.429/2017 (março) não trouxe previsão expressa nesse sentido.
 - Capacidade econômica: A Reforma Trabalhista trouxe novo requisito para a terceirização de serviços no "caput" do art. 4º-A da Lei nº 6.019/1974: capacidade econômica da empresa prestadora de serviços compatível com a sua execução.
 - Antes da Reforma Trabalhista: Não se exigia a capacidade econômica da empresa prestadora de serviços.

Nota do autor: A questão aborda o tema da responsabilidade jurídica trabalhista. O candidato deve estar atento para não confundir responsabilidade solidária e responsabilidade subsidiária. Na primeira, todas as empresas são responsáveis integralmente pelo débito, podendo o trabalhador cobrar de apenas uma empresa ou de todas elas ao mesmo tempo; cabe ao empregado essa decisão. Na responsabilidade subsidiária, há uma ordem de preferência, isto é, atua-se primeiro o devedor principal, somente se este não pagar, cobra-se dos demais.

COMENTARIOS

Nota do autor: A questão exige que o candidato identifique a relação de trabalho no

esta é uma tendência cada vez mais co-

Alternativa correta: "d". O trabalho

13.429/2017. O trabalhador temporário é

temporário para prestar serviços em outra

de serviços. Entretanto, não é permitida a

res temporarios, pois somente sera admiti-

cos nas seguintes hipóteses conforme nova

contida pela Lei nº 13.429/2017;

tória de pessoal permanente!

considerada aquella que decorre de: a) fa-

mas que tenham natureza intermitente,

no conceito anterior de trabalho tempo-
porário, uma vez que, nesse caso, a

como extraordinário de serviços”;

contratação de trabalhador temporário de

3 meses para 180 dias, prorrogáveis por mais 90 dias (art. 10, § 1º da Lei nº 6.019/74).

Note-se que apesar das alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, tanto quanto à terceirização como para o grupo econômico, não houve modificação no que toca à responsabilidade.

Alternativa correta: "e". Comentário: serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. No tocante à terceirização, o inadimplemento das obrigações trabalhistas pela empresa presta-por dos serviços gera a responsabilidade subsidiária da tomadora dos serviços.

Art. 5º-A da Lei nº 6.019/74 (Acrecentado pela Lei nº 13.429/2017): Contratante é a

com empresa de prestação de serviços de-

contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao

período em que ocorreu 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.

item IV da Súmula nº 331 do TST, inclusive quanto à necessidade de ter a empresa

contratante participado da relação processual e constatado também do título executi-

vo judicial:
Súmula nº 331, IV, do TST: O inadimplen-

mento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade

participated in the study. The study was approved by the ethics committee of the University of the Pacific, Philippines.

também do título executivo judicial.

efeito a responsabilidade solidária de todas as empresas integrantes do grupo:

Art. 2º, § 2º da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): Sempre que

uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica pro-

prática, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando o mesmo guardando cada uma sua autono-

nia, integrem grupo econômico, serão res-
ponsáveis solidariamente pelas obrigações

45. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Just. Avaliador – TRT 20/2016) A empresa Beta & Gama Construções S/A celebrou contrato escrito

▶ QUESTÕES DE CONCURSO

a tradicional simetria da relação mantida entre empregado e empregador. Nesse contexto, con-

side:
I. O contrato entre a empresa de trabalho tempo-
rário e o trabalhador temporário pode conter
cláusula de reserva proibindo a contratação des-
te pela empresa tomadora ou cliente ao fim do
prazo em que esteve à sua disposição.
II. O trabalho é prestado indistintamente em favor
da empresa de trabalho temporário e da empre-
sa tomadora ou cliente.
III. A direção da prestação pessoal de serviços fica a
cargo da tomadora dos serviços.
IV. A responsabilidade pelo pagamento dos salários
e pelos direitos assegurados em lei ao trabalha-
dor temporário permanece com a empresa de
trabalho temporário.
V. Ao colocar à disposição da empresa tomadora
ou cliente a mão de obra do trabalhador tem-
porário, a empresa de trabalho temporário abre
mão do vínculo de subordinação, não havendo
possibilidade de caracterização de prática de
justa causa pelo trabalhador em relação a ela.

Está correto o que consta APENAS em

- (A) I, II.
- (B) I, III e V.
- (C) II e V.
- (D) III e IV.
- (E) II, III e V.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema trabalho temporário. A Lei nº 13.429/2017 e a Lei nº 13.467/2017 alteraram diversos dispositivos da Lei nº 6.019/1974, que versa sobre o trabalho temporário e também passaram a dispor sobre relações de tra-
balho na empresa de prestação de serviços a terceiros (terceirização). Portanto, há na mesma lei, a regulamentação do trabalho temporário e da terceirização em senti-
do estrito. Lembre-se de que as empresas prestadoras de serviços temporários e de terceirização permanecem obrigadas a pa-
gar todos os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal e na CLT, pois são as reais empregadoras dos empregados temporários e terceirizados.
Alternativa correta: "d". Esta correta ape-
nas o que se afirma nos itens III e IV.

no ano de 2017. O candidato deve estar atento às modificações introduzidas pela
Lei nº 13.429/2017!

Alternativa correta: "b". De acordo com o art. 12 da Lei nº 6.019/74, é garantido ao trabalhador temporário, dentre outros, o direito à remuneração equivalente à per-
cebida pelos empregados da mesma cate-
goria da empresa tomadora, garantindo-se, em todo caso, o recebimento do salário mí-
nimo regional.
Alternativa "a": A Lei nº 13.429/2017 am-
pliou o prazo para contratação de trabalha-
dor temporário de 3 meses para 180 dias,
prorrogáveis por mais 90 dias (art. 10, § 1º da
Lei nº 6.019/74). No entanto, a alternativa per-
manece errada ao prever o prazo de 1 ano.

Alternativa "c": De acordo com o art. 11 da
Lei nº 6.019/74, o contrato entre a empresa
de trabalho temporário e seus assalariados
deverá ser firmado por escrito, dele deven-
do constar os direitos conferidos aos traba-
lhadores. Além disso, o contrato entre em-
presa de trabalho temporário e tomadora
de serviços também deverá ser firmado
por escrito, nos termos do art. 9º da Lei nº
6.019/74.

Alternativa "d": "No caso de falência da
empresa de trabalho temporário, a empre-
sa tomadora ou cliente é solidariamente
responsável pelo recolhimento das con-
tribuições previdenciárias, no tocante ao
tempo em que o trabalhador esteve sob
suas ordens, assim como em referência ao
mesmo período, pela remuneração e inde-
nização previstas nesta Lei" (art. 16 da Lei
nº 6.019/74).
Alternativa "e": É vedado à empresa do
trabalho temporário cobrar do trabalha-
dor qualquer importância, mesmo a título
de mediação, podendo apenas efetuar os
descontos previstos em Lei" (art. 18 da Lei
nº 6.019/74).

47. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária –
TRT 23/2016) A relação de trabalho temporário
é desenvolvida entre uma empresa tomadora de
serviços, uma empresa de trabalho temporário
e o trabalhador temporário. Há, portanto, uma
intermediação de mão de obra que rompe com

2. EXERCÍCIOS PARA MEMORIZAÇÃO

▶ FONTES

01. As fontes _____ referem-se aos fa-

tores sociais, econômicos e políticos que influen-
ciam na criação das normas jurídicas. Exemplo
dessas fontes: movimentação dos trabalhadores
por melhores condições de trabalho (duração do
trabalho de 40 horas semanais ou estabilidade
para maridos de gestantes etc.).

02. As fontes formais são a exteriorização das nor-
mas jurídicas. As fontes formais são classificadas
como autônomas e heterônomas. As fontes
formais _____ são aquelas pro-
duzidas pelos próprios destinatários de normas,
como acordos e convenções coletivas. Já as fon-
tes formais _____ são aquelas
de origem estatal, como: Constituição Federal,
leis, decretos, sentenças normativas etc.

▶ PRINCÍPIOS

03. De acordo com o princípio da _____
da relação empregatícia, os contratos de traba-
lho são firmados, em regra, por prazo indetermi-
nado.

04. A realidade sobrepõe-se às disposições contra-
tuais escritas. Assim sendo, conforme o princí-
pio da _____
deve-se buscar a verdade real, a verdadeira situ-
ação jurídica existente, mesmo que documentos
indiquem outro sentido.

05. O art. 468 da CLT somente permite a alteração
das cláusulas e condições fixadas no contra-
to do trabalho em caso de mútuo consen-
timento, e desde que não cause, direta ou
indiretamente, prejuízo ao empregado, sob
a pena de nulidade da cláusula que modificou
o contrato. Esse artigo trata do princípio da

▶ SUJEITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Empregado

06. Considera-se _____ toda pessoa físic-
a que preste serviços de natureza não even-
tual a empregador, sob a dependência deste e
mediante salário. Não haverá _____
relativas à espécie de emprego e à condição de
trabalhador, nem entre o trabalho intelectual,
técnico e manual.

Item I, Incorreto. "Será nula de pleno direi-

a contratação do trabalhador pela empresa
tomadora ou cliente ao fim do prazo em
que tenha sido colocado a sua disposição
pela empresa de trabalho temporário" (art.
11 da Lei nº 6.019/74).

Item II, Incorreto. "Trabalho temporário é
aquele prestado por pessoa física contrata-
da por uma empresa de trabalho temporário
que a coloca à disposição de uma empresa
tomadora de serviços, para atender à neces-
sidade de substituição transitória de pessoal
permanente ou à demanda complementar
de serviços" (art. 2º da Lei nº 6.019/74).

Item III, Correto. Entendo que a questão
está incorreta, pois quem dirige a presta-
ção de serviços é a empregadora, que, no
caso, é a empresa de trabalho temporário.
Apesar disso, existe uma Instrução Norma-
tiva nº 114 da Secretaria de Inspeção do
trabalho que estabelece:

Art. 5º da Lei nº 114 É lícito à empresa
tomadora ou cliente exercer, durante a vi-
gência do contrato firmado com a empresa
de trabalho temporário, o poder diretivo
sobre o trabalhador colocado à sua dispo-
sição, inclusive em tarefas vinculadas à sua
atividade-fim.

Item IV, Incorreto. De acordo com a anterior
redação do art. 4º da Lei nº 6.019, a empresa
de trabalho temporário seria a responsável
pela remuneração dos trabalhadores tem-
porários. Entendemos que mesmo diante
da modificação do artigo, a responsabilidade
de pela remuneração permanece sendo da
empresa de trabalho temporário. Confira a
nova redação do artigo em questão:

Art. 4º da Lei nº 6.019/74: Empresa de
trabalho temporário é a pessoa jurídica,
devidamente registrada no Ministério do
Trabalho, responsável pela colocação de
trabalhadores à disposição de outras em-
presas temporariamente.

Item V, Certo. "Constituem justa causa
para rescisão do contrato do trabalhador
temporário os atos e circunstâncias men-
cionados nos artigos 482 e 483, da Consolida-
ção das Leis do Trabalho, ocorrentes en-
tre o trabalhador e a empresa de trabalho
temporário ou entre aquele e a empresa

Empregado doméstico

12. Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e de finalidade pessoal e de família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.
13. O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de _____ dias com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais que o salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, prestado à mesma pessoa ou família. Após a EC nº 72/2013 e LC nº 150/2015, é incluído no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.
14. A vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a _____ da gravidez até _____ meses após o parto.
- Na tentativa de tornar mais fácil a memorização dos novos quadros abaixo
1. Direitos clássicos previstos na CF e na Lei dos Domésticos antes da EC-72/2013;
2. Novos direitos recentemente com a EC-72/2013, com aplicação imediata;
3. Novos direitos concedidos que agora são aplicados em razão da regulamentação efetuada pela Lei Complementar nº 150/2015;
4. Direitos não estendidos aos domésticos;
5. Havia discussão a respeito do instituto da prescrição. No entanto, com a LC nº 150/2015, a matéria está regulamentada.

1. DIREITOS CLASSICOS JA PREVISTOS ANTERIORMENTE A EC/72-2013, OU SEJA, ERAM ASSEGURADOS DESDE A PROMULGAÇÃO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL OCORRIDA EM 05.10.1988:

- (a) _____
- (b) _____
- (c) _____
- (d) _____
- (e) _____
- (f) _____
- (g) _____
- (h) _____
- (i) _____

RESUMO - EMPREGADO

- 07.** Considere-se como de período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.
- 08.** Qualquer alteração na da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Emprego Rural

- 90.** Para os efeitos do trabalho rural, considera-se trabalho noturno o executado entre as horas de um dia e as _____ horas do dia seguinte, e entre as _____ horas de um dia e as _____ horas da atividade pecuária. Todo trabalho noturno será acrescido de _____ sobre a remuneração normal.
- 10.** Em qualquer trabalho contínuo de duração superior a seis horas, será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação observando-se _____ da região, não se computando este intervalo na duração do trabalho. Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.
- 11.** O produtor rural pessoa física poderá realizar contratação de trabalhador rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária. A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo que, dentro do período de 1 (um) ano, superar _____ fixa convertida em contrato de trabalho por prazo observado-se _____ os termos da legislação aplicável.

15. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho do menor. Aprendiziz.
16. Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o
17. O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de _____ anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.
18. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a _____ por cento, no mínimo, e _____ por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.
19. É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de 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.

4. ALGUNS DIREITOS CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADOS AOS TRABALHADORES EM GERAL NÃO FORAM ESTENDIDOS À CATEGORIA DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS. SÃO ELES:

a) _____

b) _____

c) _____

d) _____

e) _____

f) _____

g) _____

2. NOVOS DIREITOS, COM EFICÁCIA IMEDIATA DO EMPREGADO DOMÉSTICO PREVISTOS NO ART. 7º, PARÁGRAFO ÚNICO DA CF/88:

a) _____

b) _____

c) _____

d) _____

e) _____

f) _____

g) _____

h) _____

i) _____

3. OUTROS DIREITOS CONCEDIDOS AOS DOMÉSTICOS PELA EC/72-2013, QUE AGORA SE ENCONTRAM EM VIGOR EM RAZÃO DA REGULAMENTAÇÃO DA LC Nº 150/2015. SÃO ELES:

a) _____

b) _____

c) _____

d) _____

e) _____

f) _____

g) _____

PREGATÍCIO

Estágio

Atividade de aprendizagem

manais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

manuais, no caso de estudantes de ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, ou seja, em que o aluno não está apenas aprendendo aulas presenciais, poderá ter jornada de até _____ horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

cedente, não poderá exceder _____, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

E assegurado ao estagiário, sempre que o estágio

ano, período de **recesso** de 15 dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares. O recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado na mesma forma de qualquer outra forma de contraprestação. Os dias de recesso previstos neste artigo serão considerados de maneira normal nos dias de o o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano.

A instituição privada não pode impedir que quem quiser receber esta-
giação por "contatos" a data da decisão definitiva do processo administrativo ou penalidade limitada a filial ou
agência em que for cometida a irregularidade.

O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: _____
estagiário; _____
de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até _____
estagiários; _____

20. Contra os menores de _____ anos não corre nenhum prazo de prescrição.

Trabalho da mulher

21. A empregada gestante tem direito a licença-
maternidade de _____ dias, sem pre-
juízo do emprego e do salário. A empregada
deve, mediante atestado médico, notificar o
empregador da data do início do afastamento
do emprego, o qual não poderá ocorrer entre o 28º (v)-
gesta (oitavo) dia antes do parto e ocorrência de
parto, podendo ser aumentada de _____ de
semanas cada um, mediante atestado médico.

22. Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de _____ de _____ e _____ entre a mulher e o descansos previstos no deverão ser definidos de _____ cada um. Os horários dos de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de adoção, até que estes complete 6 (seis) meses Para amamentar seu filho, inclusive se advindo função que ocupava antes de seu afastamento. ficando-lhe assegurado o direito de retornar à _____

23. Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a _____ quilos para o trabalho contínuo, ou _____ quilos para o trabalho ocasional. Não está compreendida nessa vedação a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

24. Durante a jornada de trabalho, será concedido a empregada um período para refeição e repouso _____ nem superior a 2 (duas) horas.

RESUMO: EMPREGADA – ESTABILIDADE

a) Inicio:

b) Film:

c) Contrato por prazo determinado

(d) dispensa sem justa causa

II. de b (seis) a
estagiários;

estagiário;

1. de 1 (um) a 5 (cinco) empregados:

ports:

RESUMO – EMPREGADOR

a) Consequência do reconhecimento do grupo econômico: a empresa só responde pelos débitos trabalhistas;

b) Requisitos para configurar a sucessão trabalhista:

1 – a empresa que assume a outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua identidade, integrem grupo econômico, serão responsáveis pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

2 – a mudança na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

3 – Quem responde pelos débitos trabalhistas?

c) Poder disciplinar (aplicar sanções):

1 – a empresa que assume a outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua identidade, integrem grupo econômico, serão responsáveis pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

2 – a mudança na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

3 – Quem responde pelos débitos trabalhistas?

07. Serviço efetivo – art. 4º da CLT.
08. Estrutura jurídica – art. 10 da CLT.
09. Lavoura: das 21 às 5 horas / pecuária: das 20 às 4 horas; adicional noturno 25% (vinte e cinco por cento) – art. 7º da Lei do Rural (Lei nº 5889/73).
10. Usos e costumes – art. 5º da Lei do Rural (Lei nº 5889/73).
11. 2 (dois) meses, indeterminado – art. 14-A da Lei do Rural (Lei nº 5889/73).
12. Finalidade não lucrativa – art. 1º da Nova Lei do Doméstico (LC nº 150/2015).
13. Férias de 30 dias; facultada – art. 17 e art. 21 da Nova Lei do Doméstico (LC nº 150/2015).
14. Confirmação: 5 meses – art. 25, parágrafo único da Nova Lei do Doméstico (LC nº 150/2015).

RESUMO – EMPREGADO

a) Pessoa física (pessoalidade).

b) Não eventualidade.

c) Onerosidade.

d) Subordinação.

e) Não há exigência para que o empregado preste serviços com exclusividade. Logo, poderá ter vários contratos de trabalho simultâneos.

f) O local de prestação de serviços é irrelevante para configurar o vínculo (art. 6º, CLT).

01. Fonte material.
02. Fonte formal autônoma; fonte formal heterônoma.
03. Princípio da continuidade da relação empregatícia.
04. Princípio da primazia da realidade.
05. Princípio da inalterabilidade contratual lesiva.
06. Empregado; distinções – art. 3º da CLT.

3.1. Exercícios de memorização

3. GABARITOS

- III. de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados; até estágio; IV. acima de 25 (vinte e cinco) empregados; até de estágio; V. Não se aplica o limite máximo aos estágios de e de nível. Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.
- ▶ **Empregador**
30. Considera-se a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.
31. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a mesma guarda, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua identidade, integrem grupo econômico, serão responsáveis pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.
32. A mudança na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.
33. A mudança na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

15. Maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos – art. 428 da CLT.
16. Ensino Fundamental – art. 428, § 7º da CLT.
17. 2 anos – art. 428, § 3º da CLT.

4. ALGUNS DIREITOS CONSTITUCIONALMENTE NÃO FORAM ESTENDIDOS À CATEGORIA DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS. SÃO ELIS:

a) piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

b) participação nos lucros ou resultados (posto que a sua atividade não tem fim lucrativo);

c) jornada de 6 horas em turnos ininterruptos de revezamento (posto que esta condição não ocorre na residência familiar);

d) proteção do mercado de trabalho da mulher mediante incentivos específicos nos termos da lei;

e) adicional de insalubridade, penosidade e periculosidade;

f) proteção em face da automação, na forma da lei;

g) proibição de distinção entre o trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

3. OUTROS DIREITOS CONCEDIDOS AOS DOMÉSTICOS, PELA EC/72-2013, QUE ACORRA SE ENCONTRAM EM VICÍO EM RAZÃO DA REGULAMENTAÇÃO DA LC Nº 150/2015. SÃO ELIS:

a) proteção da relação de emprego contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa;

b) seguro-desemprego em caso de desemprego involuntário (regulamentado pela LC nº 150/2015);

c) obrigação de repatriação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) - (regulamentado pela LC nº 150/2015);

d) remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (regulamentado pela LC nº 150/2015);

e) salário-família;

f) assistência gratuita aos filhos e dependentes até 5 anos de idade em creches e pré-escolas;

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

2. NOVOS DIREITOS, COM EFICÁCIA IMEDIATA DO EMPREGADO DOMÉSTICO PREVISTOS NO ART. 7º, PARÁGRAFO ÚNICO DA CF/88:

A partir de 03.04.2013, já estão assegurados aos empregados domésticos os novos direitos a seguir:

a) jornada de trabalho de até 8 horas diárias e 44 horas semanais; (regulamentado pela LC nº 150/2015)

b) horas extras remuneradas com adicional mínimo de 50%; (regulamentado pela LC nº 150/2015)

c) garantia de salário-mínimo para os que recebem salário variável;

d) proteção legal ao salário;

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

f) reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho;

g) proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

h) proibição de discriminação no tocante a salário e critérios de admissão de portadores de deficiência;

i) proibição de trabalho noturno, insalubre e perigoso ao menor de 18 anos e de qualquer trabalho ao menor de 16 anos. (regulamentado pela LC nº 150/2015)

1. DIREITOS CLÁSSICOS JÁ PREVISTOS ANTERIORMENTE À EC/72-2013, OU SEJA, ERAM ASSEGURADOS DESEMPENHADOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL OCORRIDA EM 05.10.1988:

a) Salário-mínimo

b) Irredutibilidade do salário

c) Décimo terceiro salário

d) Repouso semanal remunerado (regulamentado pela LC nº 150/2015)

e) Férias acrescidas de 1/3 a mais da remuneração (regulamentado pela LC nº 150/2015)

f) Licença-gestante de 120 dias (regulamentado pela LC nº 150/2015)

g) Licença-paternidade (5 dias)

h) Aviso-prévio (regulamentado pela LC nº 150/2015)

i) Aposentadoria

18. Mínimo 5% e máximo 15% – art. 429 da CLT.
19. Rescisão do contrato – art. 439 da CLT.
20. 18 anos – art. 440 da CLT.
21. 120 dias; 2 semanas – art. 392 da CLT.
22. 2 semanas; meia hora cada um; acordo individual – art. 395 e 396 da CLT (Reforma Trabalhista).
23. 20 quilos e 25 quilos ocasionais – art. 390 da CLT.
24. 1 hora – art. 71 da CLT
- RESUMO - EMPREGADA**
- Estabilidade: veda que o empregador dis-
pense arbitrariamente ou sem justa causa
a empregada gestante (Súmula nº 244 do TST)
- a) Desde a confirmação da gravidez;
b) Até 5 meses após o parto;
c) Inclusive durante o contrato por prazo
determinado;
d) Certeira direito a reintegração.
25. Comum acordo – art. 10 da Lei do Estágio nº
11.778/2008
- I – 4 (quatro) horas e 20 horas;
II – 6 (seis) horas e 30 horas semanais;
III – 40 (quarenta) horas semanais.
26. 2 anos – art. 11 da Lei do Estágio nº 11.778/2008.
27. 1 ano – recasso de 30 dias; proporcional – art. 13
da Lei do Estágio nº 11.778/2008.
28. 2 (dois) anos – art. 15 da Lei do Estágio nº
11.778/2008.

29. Art. 17 da Lei do Estágio nº 11.778/2008.
- I – 1 estágio;
II – 2 estágios;
III – 5 estágios;
IV – 20% de estágios;
V – nível superior; médio profissional.
VI – 10% (dez por cento) das vagas.
30. Empresa / riscos – art. 2º da CLT.
31. Equiparam-se ao empregador / instituições – art.
2º, § 1º, da CLT.
32. Direção, controle ou administração / autonomia
solidariamente – art. 2º, § 2º, da CLT (Reforma
Trabalhista).
33. Propriedade – art. 448 da CLT.

RESUMO - EMPREGADOR

- A) Responsabilidade solidária
- B) 1 – Transferência do estabelecimento;
2 – Paralisação das atividades;
3 – Sucessor responderá pelos débitos
trabalhistas (art. 448-A da CLT).
- C) Sanções permitidas:
- 1 – Advertência verbal ou escrita;
2 – Suspensão até 30 dias;
3 – Dispensa por justa causa (art. 482 CLT).

Obs.: Multa por descumprimento do acordado
em trabalho intermitente (art. 452-A, § 4º, CLT)

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Sumário • 1. Terminologia: relação de trabalho x relação de emprego. 2. Características do contrato de trabalho. 3. Elementos do contrato de trabalho. 3.1. Nulidades do contrato de trabalho. 3.1.1. Trabalho proibido. 3.1.2. Trabalho ilícito. 4. Classificação dos contratos de trabalho. 4.1. Contrato por prazo determinado. 4.2. Hipóteses previstas na CLT. 4.2.1. Hipóteses previstas na LC nº 150/2015 (Nova Lei dos Domésticos). 4.3. Estabilidade no curso do contrato a prazo determinado. 4.4. Nova contratação. 4.5. Término do contrato por prazo determinado. 4.5.1. Término do contrato por prazo determinado na legislação dos domésticos (LC nº 150/2015). 4.5.2. Término antecipado do contrato de aprendizagem (art. 433 da CLT). 4.6. Contrato por prazo determinado – Lei nº 9.601/98. 4.6.1. Características. 4.7. Trabalho intermitente (Reforma Trabalhista). 4.8. Regulamentação do trabalho intermitente. 4.8.1. Normas ligadas à convocação do trabalhador. 4.8.2. Multa por descumprimento do acordado. 4.8.3. Direitos do empregado em trabalho intermitente. 5. Alteração do contrato de trabalho. 5.1. Reversão e gratificação de função (Reforma Trabalhista). 5.2.1. Conceito de gratificação. 5.2.2. Disciplina anterior à Reforma Trabalhista acerca da gratificação de função e a reversão. 5.2.3. Regulamentação da retirada da gratificação de função pela Reforma Trabalhista. 5.2.4. Direito intertemporal. 5.3. Transferência de empregados. 6. Suspensão e interrupção. 6.1. Hipóteses de interrupção. 6.2. Hipóteses de suspensão. 6.3. Casos controvérsios. 7. Questões dissensitadas e estudos de caso. 8. 50- mulas e orientações jurisprudenciais do TST. 9. Enunciados da 2ª jornada de direito material e processual do trabalho. 10. Informativos do TST (citados durante o Capítulo III). 11. Legislação relacionada ao capítulo.

1. TERMINOLOGIA: RELAÇÃO DE TRABALHO X RELAÇÃO DE EMPREGO

Técnicamente, há diferença entre relação de trabalho e relação de emprego. O termo **relação de trabalho** é utilizado como gênero e trata da relação de trabalho de forma ampla. Todo trabalho humano (pessoa física) prestado ao tomador de serviços (pessoa física ou jurídica) é uma relação de trabalho. Exemplo: trabalho autônomo, atividade de estágio, trabalho eventual, temporário e o próprio vínculo empregatício.

Por outro lado, **relação de emprego** é uma das espécies do gênero relação de trabalho. A característica principal daquela relação consiste na presença da subordinação jurídica exercida sobre a figura do empregado. A CLT e demais leis trabalhistas foram criadas para proteger o empregado, que trabalha sob subordinação. Verifica-se, assim, que toda relação de emprego corresponde a uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego.

Portanto, relação de emprego é aquela que se forma entre um empregado e um empregador, regendo-se pelos artigos 2º e 3º da CLT, mas muitas vezes, na prática, em provas de concursos e livros doutrinários, a terminologia utilizada é

1. A diferenciação entre objeto mediató e imediato do contrato de trabalho foi exigida no concurso para Técnico do TRT da 8ª Região em 2016.
2. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 147.
3. Antigamente era chamada de locação de serviços, conforme art. 1.216 do Código Civil 1916.
4. A Emenda Constitucional nº 45-2004, ampliou a competência da Justiça do Trabalho, alterando o art. 114 da CF/88. Ocorre que, mesmo antes dessa modificação, o Judiciário Trabalhista já era competente para julgar conflitos resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro fosse operário ou artífice, conforme previsto no art. 652, III, da CLT.

b) Empreitada: No contrato de empreitada, o empreiteiro assume a obrigação de realizar certa obra e entregá-la pronta ao beneficiário. É o empreiteiro quem assume todos os riscos do empreendimento. O beneficiário, portanto, tem interesse no resultado do trabalho, que no fim do contrato deverá ser entregue acabado. Já no contrato de trabalho, quem dirige (subordinação) a prestação de serviços é o empregador e é ele quem assume os riscos do empreendimento. O interesse do empregador é a atividade, ou seja, o trabalho diário prestado pelo trabalhador.

a) Prestação de serviços: O contrato de prestação de serviços pode abranger toda espécie de trabalho lícito, material ou imaterial, mediante retribuição, conforme previsto no art. 594 do Código Civil. A prestação de serviços que não estiver sujeita à CLT ou outra norma específica, será regida pelos artigos 593 e seguintes do Código Civil. Esse contrato é utilizado pelos trabalhadores autônomos. Aliás, a autonomia na prestação dos serviços é o que diferencia o contrato de trabalho, que corresponde ao serviço prestado mediante ordens diretas do tomador, configurando a subordinação.

destacados:

Cabe frisar, ainda, que há exigência, em alguns editais para o cargo de Analista para TRT, da diferenciação do contrato de trabalho e dos contratos afins a seguir enquantos que o objeto mediató (remoto) do contrato é o próprio trabalho em si, se que o objeto imediato do contrato de trabalho é a prestação dos serviços, a obrigação de pagar salário. Quanto ao objeto do contrato de trabalho, ressaltar de prestar serviços não eventuais e subordinados, e o empregador, que assume o risco de não pagamento, firmado entre o empregado, que assume a obrigação de trabalho (sinônimos: contrato de trabalho stricto sensu, vínculo empregatício e expressão, entretanto, consagrada na prática e nos concursos públicos é **contrato de trabalho**). Assim sendo, o contrato de trabalho é o ajuste verbal ou escrito, tácito ou expresso, firmado entre o empregado, que assume a obrigação de trabalho, e o empregador, que assume a obrigação de pagar salário. Quanto ao objeto do contrato de trabalho, ressaltar de prestar serviços não eventuais e subordinados, e o empregador, que assume o risco de não pagamento, firmado entre o empregado, que assume a obrigação de trabalho (sinônimos: contrato de trabalho stricto sensu, vínculo empregatício e expressão, entretanto, consagrada na prática e nos concursos públicos é **contrato de trabalho**).

Para identificar uma relação de emprego é formado o contrato de emprego. A expressão, entretanto, consagrada na prática e nos concursos públicos é **contrato de trabalho**. Assim sendo, o contrato de trabalho é o ajuste verbal ou escrito, tácito ou expresso, firmado entre o empregado, que assume a obrigação de trabalho, e o empregador, que assume a obrigação de pagar salário. Quanto ao objeto do contrato de trabalho, ressaltar de prestar serviços não eventuais e subordinados, e o empregador, que assume o risco de não pagamento, firmado entre o empregado, que assume a obrigação de trabalho (sinônimos: contrato de trabalho stricto sensu, vínculo empregatício e expressão, entretanto, consagrada na prática e nos concursos públicos é **contrato de trabalho**).

c) Representação comercial. O representante comercial presta serviços de forma autônoma, comercializando produtos ou serviços. O contrato de representação comercial é previsto na Lei nº 4.886/65. Em vários aspectos esse contrato assemelha-se ao contrato de trabalho, como: a possibilidade de cláusula de exclusividade, contrato oneroso e não eventual. O elemento que os distingue está na subordinação jurídica, presente apenas na relação de emprego.

d) Mandato. O contrato de mandato está previsto no art. 653 e seguintes do Código Civil. Nesse contrato, o mandante confere poderes ao mandatário para a prática de atos jurídicos em seu nome ou para administrar interesses. O contrato de mandato é, em regra, gratuito e materializa-se por meio da procuração. Diferencia-se do contrato de trabalho em dois pontos principais: primeiro, porque neste a onerosidade é a regra; segundo, que no contrato de trabalho a prestação de serviços é, como já dito, subordinada.

e) Sociedade. O contrato de sociedade ocorre quando uma pessoa ou mais associa-se, contribuindo com bens ou serviços para exploração de uma atividade econômica⁴. Nesse contrato, há distribuição de lucros e divisão dos prejuízos. Aliás, não há entre os sócios relação de hierarquia, existindo uma posição de igualdade. Por outro lado, no contrato de trabalho, além de presente a subordinação, o empregador assume, exclusivamente, os riscos da atividade econômica.

f) Parceria. O contrato de parceria é uma forma de contrato de sociedade que ocorre, em regra, na agricultura e pecuária (art. 96, Estatuto da Terra – Lei nº 4.504/1964). Nesse contrato, as partes dividem o lucro e assumem, conjuntamente, prejuízos do negócio. Entre os parceiros não há nenhuma subordinação, aspecto que diferencia esse contrato da relação de emprego (contrato de trabalho).

Em resumo, o traço marcante do contrato de trabalho é a subordinação jurídica e é essa característica que o diferencia dos demais contratos analisados anteriormente. Importante destacar que, uma vez comprovada a fraude, o contrato foi celebrado como empreitada ou prestação de serviços, mas na prática (princípio da primazia da realidade) o trabalho era desenvolvido com subordinação, esse contrato é nulo (art. 9º da CLT) e o vínculo empregatício será declarado pela Justiça do Trabalho, que concederá ao trabalhador todos os direitos previstos na CLT.

5. O professor Maurício Godinho Delgado defende outra diferença entre esses contratos: “Em terceiro lugar, a representação é nota característica indissociável do mandato, ao passo que é elemento meramente circunstancial no contrato empregatício. Nestes, ela tende a comparecer apenas nos contratos envolvendo altos empregados, sendo estranha à larga massa de contratos de emprego que caracteriza o mercado de trabalho” DELGADO, Maurício Godinho. *Curso do Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 560.

6. A união de interesses dos sócios e seus objetos comuns é chamado de *affetto societatis*.

7. "Ajuste tácito, caracterizado pela inexistência de palavras escritas ou verbais, dependendo em decor-
rência de um comportamento, daí por que será a prestação de serviços de alguém, sem oposição de
outro para quem é dirigida; o comportamento do qual serão tiradas as conclusões indicadas de que
há um vínculo de emprego." NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 34. ed. São
Paulo: LIT, 2009. p. 153.)

- em virtude dos serviços prestados.
- e) **oneroso**: no contrato de trabalho há necessidade de pagar contraprestação
outra em pagar salário.
- d) **trato sucessivo**: continuidade no tempo, ou seja, não se esgota em um
único ato, como contrato de compra e venda, por exemplo. Na relação
de trabalho há um débito permanente, uma parte em prestar serviços e
rário, profissional de futebol etc.
- c) **consensual** (art. 443 da CLT): não há forma especial para o contrato de
trabalho, podendo ser celebrado de forma tácita ou expressa. Lembre-
se de que contrato tácito ocorre quando as partes, embora não tenham
mencionado uma à outra, de forma clara, a situação de empregado e
empregador, há presença dos quatro requisitos da relação empregatícia.
Importante ressaltar que há contratos de trabalho que exigem formalidade
especial, ou seja, o contrato deve ser escrito. Exemplo: aprendiz, tempo-
rário, profissional de futebol etc.
- b) **bilateral ou sinalagmático**: envolve obrigações para ambas as partes. O
empregado está obrigado a prestar serviços, o empregador possui a obri-
gação de pagar salário.
- a) **contrato de Direito Privado**: trata-se de relação entre sujeitos privados,
envolvendo interesses privados. Destaca-se, entretanto, que, no Direito
do trabalho, prevalecem as regras cogentes, obrigatórias. Diante desse
princípio, há restrição da autonomia das partes em modificar as cláusulas
contratuais previstas no contrato de trabalho.
- Dentre as características principais do contrato de trabalho, pode-se destacar
que esse contrato é:

2. CARACTERÍSTICAS DO CONTRATO DE TRABALHO

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

Note que a Reforma Trabalhista trouxe importante dispositivo no que toca à
contratação do trabalhador autônomo, prevendo que não estará configurada re-
lação de emprego quando cumpridas as formalidades legais. No entanto, importa
ressaltar que, prevista a subordinação, o vínculo de emprego estará configurado,
em respeito ao princípio da primazia da realidade:

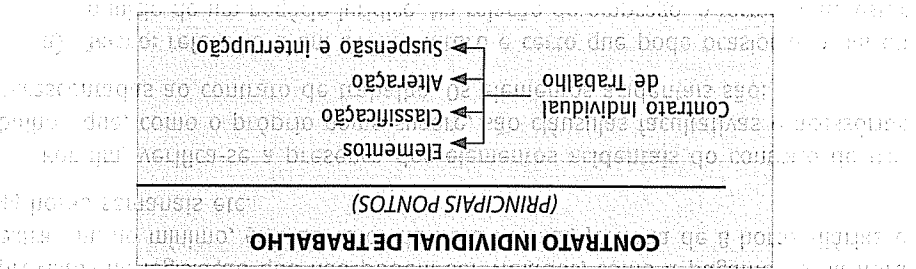
A incapacidade relativa ocorre entre os maiores de 16 e menores de 18 anos. Esses adolescentes estão autorizados a trabalhar, exceto nas atividades insalubres, perigosas e no horário noturno. Ademais, não podem assinar recibo de quitação das verbas rescisórias sem a assistência do representante legal (art. 439 da CLT).

A capacidade plena do empregado ocorre aos 18 anos, pois nessa idade o empregado poderá prestar serviços em todas as atividades.

A capacidade plena do empregado ocorre aos 18 anos, pois nessa idade o empregado poderá prestar serviços em todas as atividades. rege-se inteiramente pelo Código Civil. da CF e art. 402 da CLT. No tocante ao empregador, não há especificidades, deveres decorrentes do contrato de trabalho está prevista no art. 7º, XXXIII,

a) Agente capaz: a capacidade do empregado para o exercício dos direitos e necessários os seguintes elementos: CLT. De acordo com o art. 104 do Código Civil, para a celebração do contrato são A CLT não menciona os elementos do contrato de trabalho, havendo neces-

sidade de aplicação subsidiária do Código Civil, conforme previsto no art. 8º da CLT. De acordo com o art. 104 do Código Civil, para a celebração do contrato são



alteração e suspensão e interrupção do contrato de trabalho. Ao estudar o contrato individual de trabalho, é importante memorizar os seguintes institutos que constam nos editais de concurso: elementos, classificação, alteração e suspensão e interrupção do contrato de trabalho.

g) pessoalíssimo ou intuito personae: essa característica é voltada apenas para o empregado, que foi contratado em razão das suas virtudes pessoais (eficiência, confiança, moral etc.). Lembre-se de que a prestação de serviços é pessoalíssima, ou seja, o empregado não poderá enviar seu irmão para prestar serviços em seu lugar e, quando o empregado morrer, o posto de trabalho não se transmite por herança. Importante ressaltar que o contrato de trabalho não é personalíssimo para a figura do empregador, pois a mudança na estrutura jurídica da empresa não afeta os contratos de trabalho em vigor (art. 10 e 448 da CLT).

f) comutativo: as partes (empregado e empregador) conseguem verificar no momento da contratação, as vantagens e os sacrifícios que terão de enfrentar durante a vigência do contrato de trabalho.

Por fim, ocorre a incapacidade relativa, ao maior de 14 e menor de 16 anos, nos contratos de aprendizagem.

Será absolutamente incapaz o menor de 14 anos, para todo e qualquer trabalho.

b) Forma prescrita e não defesa em lei: para a celebração do contrato de trabalho, em regra, não há formalidade especial. Poderá ocorrer de forma escrita ou verbal, ou ainda, de forma tácita, em que evidência apenas um comportamento entre empregado e empregador, sem que haja qualquer menção das partes ao vínculo empregatício.

c) Objeto lícito: somente será válido o contrato de trabalho se a prestação de serviços não envolver ilícito penal.

Além dos elementos essenciais ao contrato de trabalho, destaca-se a presença de **elementos naturais**, que são aqueles que decorrem da própria natureza do contrato e que não necessitam estar expressamente mencionados no contrato. Tem-se, por exemplo, como hipótese de elementos naturais os direitos mínimos previstos na legislação que não podem ser violados, como a pagamento da hora extra em, no mínimo, 50% do valor da hora normal, jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais etc.

Por fim, verifica-se a presença dos **elementos acidentais** do contrato de trabalho, que, como o próprio nome sugere, são cláusulas facultativas e acessórias acrescentadas ao contrato de trabalho. Os elementos acidentais são:

a) Termo: refere-se a um **evento futuro e certo** que pode ocasionar o fim ou o início de um negócio jurídico. Na relação de emprego, o termo pode estar presente na celebração de contrato por prazo determinado, uma vez que é estabelecido determinado evento futuro e certo para que o contrato termine. Assim, o contrato de experiência pode ser celebrado até o prazo de 90 dias. Com o final desse prazo, ocorre o evento que põe fim à relação de emprego.

b) Condição: refere-se a cláusula que subordina o efeito do negócio jurídico a **evento futuro e incerto**. Assim, ao contrário do termo, a condição não consegue estabelecer se o evento vai ocorrer ou não. Podemos citar como exemplo a contratação do empregado somente após a realização de certa qualificação ou curso, indispensável para a realização dos serviços. Assim sendo, caso o empregado venha a concluir sua qualificação, será contratado.

3.1. Nulidades do contrato de trabalho

Conforme visto anteriormente, para que o contrato de trabalho se desenvolva de forma válida, é necessário que a prestação de serviços seja lícita e, ainda, não

contrarie normas de proteção à saúde e à segurança do trabalhador. Ao estudar o tema de nulidades, deve-se diferenciar o trabalho ilícito do trabalho proibido.

3.1.1. Trabalho proibido

Trabalho proibido é aquele prestado em condições que agriem a saúde e a segurança do trabalhador, ou seja, desrespeitam normas de proteção trabalhista. A lei proíbe que esse tipo de trabalho se desenvolva de forma válida. Exemplo: trabalho da criança, com 13 anos de idade, em carvoaria ou oficina mecânica. Como forma de evitar o enriquecimento ilícito do empregador e, ainda, diante da impossibilidade de devolver ao trabalhador a mão de obra já despendida, há necessidade, no caso de trabalho proibido, de pagamento dos salários e demais verbas trabalhistas¹⁰. Isso possibilita que todos os direitos trabalhistas sejam pagos ao empregado que esteja laborando em situação contrária à legislação. Interpretação contrária a essa causaria dupla punição ao trabalhador.

Desse modo, o vínculo empregatício é declarado e serão pagas as verbas rescisórias do contrato. Ressalta-se que o trabalhador não poderá continuar prestando serviços nesses locais, pois é contrário às normas mínimas de proteção. Ademais, os auditores fiscais do trabalho irão multar o empregador que estiver contrário às normas de saúde e segurança.

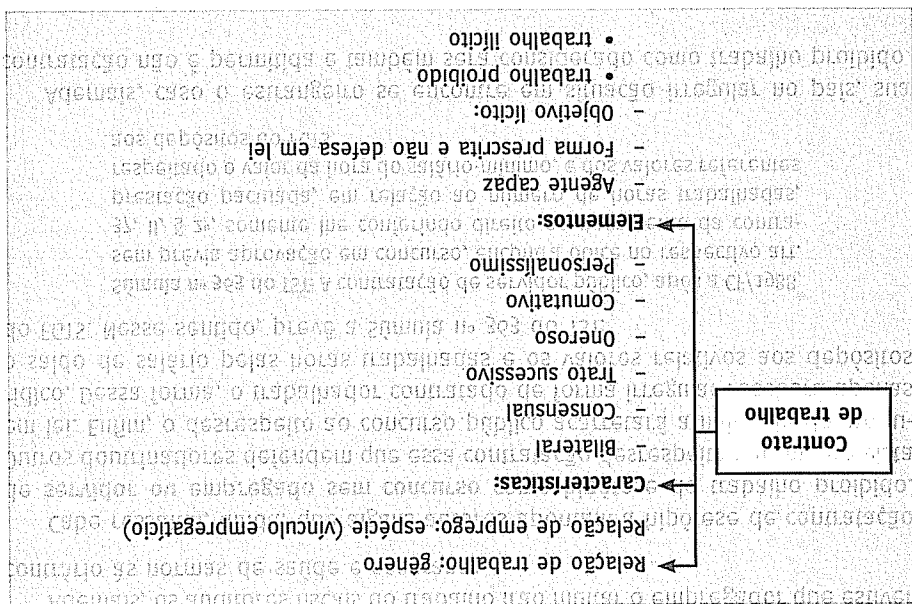
Cabe ressaltar, ainda, que alguns autores apontam a hipótese de contratação de **servidor ou empregado sem concurso** como hipótese de trabalho proibido. Outros doutrinadores defendem que essa contratação desrespeita a forma prevista em lei. Enfim, o desrespeito ao concurso público acarretará a nulidade do juridico. Dessa forma, o trabalhador contratado de forma irregular receberá apenas o saldo de salário pelas horas trabalhadas e os valores relativos aos depósitos do FGTS. Nesse sentido, prevê a Súmula nº 363 do TST:

Súmula nº 363 do TST: A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso, encontra óbice no respectivo art. 37, II, § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário-mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

Ademais, caso o estrangeiro se encontre em situação irregular no país, sua contratação não é permitida e também será considerado como trabalho proibido.

10. Há intensa discussão sobre a possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício nas hipóteses de trabalho proibido. Há autores que defendem o pagamento de indenização pelo trabalho prestado. Outros defendem apenas o pagamento de **salário** e os depósitos no FGTS. No nosso caso, defendemos a declaração de vínculo empregatício com pagamento de todos os direitos trabalhistas. Entretanto, para o concurso de Analista da TST, importante saber que no **trabalho ilícito** não são reconhecidos quaisquer direitos. No **trabalho proibido**, por sua vez, há pagamento de salário ou indenização pelos serviços prestados.

11. **Súmula nº 386 do TST.** Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar.
12. **Orientação Jurisprudencial nº 199 da SDI-I do TST.** Jogo do bicho, Contrato de trabalho. Nulidade. Objeto ilícito. Arts. 82 e 145 do Código Civil.



Em todos esses casos, o contrato será declarado nulo, ou seja, o vínculo não será declarado, e não haverá pagamento de verbas rescisórias. Mesmo se presentes os quatro requisitos do vínculo empregatício, o vínculo não será reconhecido.

trabalando do Paraguaçu, tráfico de drogas etc.

No trabalho ilícito, a prestação de serviços afronta a lei penal. Exemplos: jogo do bicho, o matador de aluguel, médico em clínica de aborto clandestino, con-

3.1.2. Trabalho ilícito

Por fim, também será considerado trabalho proibido o do policial militar. Em razão dos baixíssimos salários recebidos pelos policiais militares, é comum que haja prestação de serviços desses servidores públicos às empresas privadas, oferecendo serviços ligados à segurança privada. A execução desses serviços gera reflexos na esfera administrativa, ou seja, o servidor poderá sofrer penalidade disciplinar. Como visto, o trabalho proibido, diferentemente do trabalho ilícito, gera efeitos na esfera trabalhista. No caso específico do policial militar, a Justiça do Trabalho irá declarar o vínculo desde que presentes os requisitos do art. 3º da CLT, reconhecendo, portanto, todos os direitos trabalhistas para o militar que presta serviços à empresa privada.

4. CLASSIFICAÇÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

O contrato de trabalho será, em regra, firmado por prazo indeterminado. Dessa forma, com base no princípio da continuidade da relação de emprego, não há data certa para o fim do vínculo empregatício. Excepcionalmente, nas hipóteses expressamente previstas em lei, é possível o contrato firmado por prazo determinado. Além disso, a Reforma Trabalhista permitiu o contrato individual de trabalho para prestação de trabalho intermitente. De acordo com o art. 443 da CLT:

Art. 443, CLT. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado

tácito ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo deter-

minado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

Importante ressaltar que o contrato expresso é aquele que não deixa dúvidas para as partes envolvidas. Poderá ser firmado expressamente de forma verbal ou escrita. Já o contrato tácito, como já dito, decorre de um comportamento entre as partes envolvidas. E, ainda, o contrato poderá ser firmado por prazo indeterminado (regra), determinado (exceção) ou intermitente. O próximo tópico tratará do contrato por prazo determinado¹³, previsto na CLT.

4.1. Contrato por prazo determinado

Como visto, a regra é o contrato por prazo indeterminado, isto é, se não houver prova de que o contrato foi celebrado por prazo certo, presume-se que se trata de contrato por prazo indeterminado.

A vantagem para empregador do contrato por prazo determinado consiste:

- a) na impossibilidade, em regra, de o empregado adquirir estabilidade;
- b) na não necessidade, em regra, de conceder o aviso-prévio;
- c) no não pagamento, em regra, da indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS.

4.2. Hipóteses previstas na CLT

De acordo com o art. 443, § 2º, da CLT, há três hipóteses do contrato por prazo determinado:

- a) **Serviços** cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo. Nesse caso, em virtude de situações excepcionais na empresa, houve a contratação de empregados apenas para realizar serviços transitórios.

13. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre trabalho intermitente.

14. Essa matéria, contrato por prazo determinado, é cobrada com muita frequência nos concursos da área trabalhista, inclusive no de Analista do TRT.

15. Há duas situações que o empregado adquire estabilidade durante o contrato por prazo determinado: 1. Gestante (Súmula nº 244, III, do TST) e 2. Decorrente de acidente de trabalho (Súmula nº 378, III, do TST). Para mais detalhes sobre a matéria, veja Capítulo VI desse livro.

16. "O contrato de experiência é modalidade de ajuste a termo, de curta duração, que propicia às partes uma avaliação subjetiva recíproca: possibilita ao empregador verificar as aptidões técnicas e o comportamento do empregado, e, a este último, analisar as condições de trabalho". BARRIOS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: Ltr, 2009, p. 484.

17. **Súmula nº 188 do TST**. "O contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 dias".

18. **Art. 478, § 1º, CLT**: "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."

O prazo desse contrato será de 90 dias, havendo possibilidade de apenas uma prorrogação, desde que respeitado os 90 dias⁴⁷. Desse modo, o empregado contratado por 30 dias poderá ter seu contrato de experiência prorrogado por até 60 dias. Note-se que não há obrigatoriedade de prazos iguais como: 45 + 45 dias. Se extrapolado o prazo de 90 dias, ou efetuada mais de uma prorrogação, o contrato se tornará, automaticamente, por prazo indeterminado (art. 451 da CLT). Deve-se diferenciar contrato de experiência, previsto no art. 443, § 2º, “c”, da CLT, com prazo de até 90 dias, conforme visto anteriormente, do período de experiência previsto no art. 478, § 1º, da CLT⁴⁸. Esse período de experiência, correspondente ao primeiro ano do contrato por prazo indeterminado, era utilizado para os antigos trabalhadores, condições de pagamento etc.).

Se desrespeitado o limite máximo de dois anos ou se houver mais de uma prorrogação, o contrato será, automaticamente, transformado em prazo indeterminado.

c) Contrato de **experiência**. O contrato de experiência é outra hipótese de contrato por prazo determinado, previsto na CLT. Esse contrato tem por finalidade uma avaliação recíproca¹⁶ entre as partes envolvidas. De um lado o empregador poderá verificar as qualidades pessoais do trabalhador (eficiência, lealdade etc.). De outro, o empregado terá chance de analisar se aquele emprego corresponde às suas expectativas (meio ambiente de

de rodêio etc.

O prazo de duração desses dois contratos anteriores é de, no máximo, dois anos. Há possibilidade de ser estipulado prazo menor. A CLT possibilita, ainda, uma única prorrogação, desde que respeitado o limite de dois anos. Assim, pode-se ajustar contrato com duração de cinco meses, prorrogável por mais um ano ou, ainda, um ano prorrogado por mais um ano (não há necessidade, para fins de

b) **Atividades empresariais** de caráter transitório. Nessa hipótese, é a própria atividade empresarial que é transitória, ou seja, houve a contratação de trabalhadores para evento específico. Exemplo: feiras agropecuárias, festas de férias, licença gestante, atastamento em razão de acidentes etc.

Esse tipo de contratação é muito comum em épocas festivas, como Natal, Dia das Mães, Páscoa etc. Além dessas situações, há possibilidade desse contrato para substituição de pessoal permanente da empresa. Exemplo: períodos

empregados que não eram optantes pelo FGTS, antes da Constituição Federal de 1988. Portanto, esse artigo, 478, § 1º, não possui mais efeito prático.

De acordo com o a OJ nº 25 da SDC, o TST tem o entendimento de que é possível o estabelecimento de salário normativo, seja ele em sentido estrito ou salário convencional, diverso para os empregados em contrato de experiência. O art. 7º, inciso XXX, da CF/88 estabelece o princípio da isonomia salarial, que pode ser entendido como a proibição de diferenças salariais para atividades idênticas:

Orientação jurisprudencial nº 25 da SDC do TST. Salário normativo. Contrato de experiência. Limitação. Tempo de serviço. Possibilidade.

Não fere o princípio da isonomia salarial (art. 7º, XXX, da CF/88) a previsão de salário normativo tendo em vista o fator tempo de serviço.

Art. 7º, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

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

Tendo em vista que os trabalhadores em contrato de experiência ainda estão em processo de avaliação e, por isso, não apresentam as mesmas condições de produtividade e “performance” daqueles já adaptados na empresa, o tratamento salarial diferenciado é justificado e não viola o princípio da isonomia salarial¹⁹.

Ademais, o fator tempo de serviço não está mencionado como critério de discriminação salarial pela Constituição Federal. Entendemos, com base nessa OJ 25, que é possível o pagamento em valor inferior, para os empregados que estão em contrato de experiência. Aliás, mesmo para esses empregados em período de prova, deve ser garantido parcelas salariais (horas extras, adicional noturno etc.) e indenizatórias (vale-transporte, cesta básica etc.) pagos aos demais empregados da empresa. Vale ressaltar que, recentemente, o TST decidiu que o empregador não poderá excluir os empregados em contrato de experiência do recebimento de cestas básicas pela aplicação do princípio da não discriminação expresso na Constituição Federal de 1988²⁰. Nesse sentido, o informativo nº 25 do TST:

Cesta básica. Exclusão de empregados em contrato de experiência. Impossibilidade.

A exclusão dos trabalhadores em contrato de experiência do pagamento de cesta básica não se coaduna com o princípio consagrado pelo art.

19. PINTO, Raymundo Antonio Carneiro; BRANDÃO, Cláudio. *Orientação Jurisprudencial do TST comentadas*. 2. ed. São Paulo: LTR, 2010. p. 263.

20. **Art. 3º, IV, CF/88:** “Constituem objetivos fundamentais da República do Brasil: promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.”

21. Art. 19. "Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as Leis nº 605, de 5 de janeiro de 1949, nº 4.090, de 13 de julho de 1962, nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943."

O prazo de duração desses dois contratos anteriores é de, no máximo, dois anos. Há possibilidade de ser estipulado prazo menor. A LC nº 150/2015 somente estabelece a possibilidade de prorrogação do contrato de experiência. Contudo, diante da aplicação subsidiária da CLT prevista no art. 19 da nova lei complementar, entende-se que é possível uma única prorrogação nesses contratos, desde que respeitado o limite de dois anos. Assim, pode-se ajustar contrato com duração de cinco meses, prorrogável por mais um ano ou, ainda, um ano prorrogado por mais um ano (não há necessidade, para fins de prorrogação, de prazo idêntico ao anterior). Se desrespeitado o limite máximo de dois anos ou se houver mais de uma prorrogação, o contrato será, automaticamente, transformado em prazo indeterminado.

c) Substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido (art. 4º, II).

b) Atendimento de necessidades familiares de natureza transitória (art. 4º, II);

a) Contrato de experiência (art. 4º, I): Assim como estabelece a CLT, a contratação de empregados domésticos em experiência somente poderá ocorrer pelo prazo máximo de 90 dias e é admitida apenas uma prorrogação desde que a soma dos 2 períodos não ultrapasse esse prazo de 90 dias. Caso ultrapassado o prazo máximo ou havendo continuidade no serviço sem a devida prorrogação, o contrato passará a vigorar por prazo indeterminado.

São três hipóteses trazidas pelo art. 4º da nova lei complementar para a contratação por prazo determinado:

Antes da promulgação da nova lei, havia discussão a respeito da possibilidade de contratação de empregados domésticos por prazo determinado, uma vez que a Lei nº 5.859/1972 era silente sobre esse assunto. A LC nº 150/2015 pôs fim à discussão, uma vez que disciplinou as hipóteses em que se permite essa modalidade de contratação.

4.2.1. Hipóteses previstas na LC nº 150/2015 (Nova Lei dos Domésticos)

3º, IV, parte final, da Constituição da República, que veda qualquer forma de discriminação na promoção do bem de todos. Com base nesse entendimento, a SDC, por unanimidade, deu parcial provimento ao recurso ordinário do sindicato da categoria profissional, suscitante do dissídio de natureza econômica, para deferir a "Cláusula Oitava - Cesta básica" conforme a redação proposta pelo sindicato suscitado, porém incluindo os empregados em contrato de experiência. TST-R0-20260-19.2010.5.04.0000, SDC, Min. Kátia Magalhães Arruda, 9.10.2012 (Informativo nº 25)

4.3. Estabilidade no curso do contrato a prazo determinado

Dentre as vantagens para empregador do contrato a termo, está a impossibilidade, em regra, de o empregado adquirir estabilidade. Assim sendo, se ocorrer as hipóteses de estabilidade (empregado eleito para membro da CIPA ou da Comissão de Conciliação Prévia ou dirigente sindical) no curso do contrato por prazo determinado, o empregado não terá direito a permanecer no emprego no fim do prazo previamente fixado, exceto se houver consentimento do empregador. Cabe ressaltar, entretanto, que em dois casos o TST entende que o empregado adquire estabilidade, mesmo durante o contrato por prazo determinado. Trata-se da estabilidade gestante e do empregado que sofre acidente do trabalho. Nesse sentido, prevê a jurisprudência do TST:

Súmula nº 244 do TST. Gestante. Estabilidade provisória

III – A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Súmula nº 378 do TST. Estabilidade provisória. Acidente do trabalho.

III – O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego, decorrente de acidente do trabalho, prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/1991.

De acordo com o art. 391-A da CLT, a gestante tem direito à estabilidade durante o contrato por prazo determinado e durante o aviso-prévio, inclusive se o aviso for indenizado.

Art. 391-A da CLT (Redação dada pela Lei nº 13.509/2017). 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.

4.4. Nova contratação

O contrato por prazo determinado deve ser interpretado restritivamente, pois se trata de uma exceção. Assim sendo, se extrapolados os prazos previstos em lei ou, ainda, se prorrogado mais de uma vez, o contrato será automaticamente transformado em contrato por prazo indeterminado.

De acordo com o art. 452 da CLT:

Art. 452. CLT. Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de seis meses, a outro contrato por prazo determinado,

CLT, 1.2. ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 390.

observado para esse fim. Deverá ser testado para outra função". MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à*

24. Alguns autores admitem nova contratação para o contrato de experiência, desde que em outra função portanto não respeitou o interstício de seis meses, em razão de certos acontecimentos.

23. Em recente questão da Fundação Carlos Chagas para o cargo de Analista Judiciário especializado em execução de mandados do TRT da 1ª região, o exemplo dado para justificar certos acontecimentos foi o seguinte: a primeira contratação por prazo determinado foi para Natal e Ano Novo (dois meses). A segunda contratação, também por prazo determinado (um mês), ocorreu já no Carnaval seguinte.

22. "Isso ocorre, por exemplo, no caso da contratação do empregado para montar determinada máquina, ou realizar um treinamento com os empregados da empresa; terminada a atividade pactuada, permite-se uma nova contratação a prazo certo, para uma nova instalação de maquinário específico, ou um novo treinamento, mesmo antes de seis meses do término da primeira pactuação". GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Método, 2007, p. 119.

A contratação do mesmo empregado por experiência é, em regra, vedada, pois o empregador já teve a oportunidade de conhecê-lo. A CLT não prevê essa vedação, portanto há quem defenda a possibilidade de novo contrato de experiência, desde que se cumpra o interstício de 6 meses entre os contratos. Entretanto, não nos parece que essa seja a melhor interpretação do texto legal. Ora, se o empregador já teve a oportunidade de avaliar o trabalho e demais características do empregado, não há motivo para reconstruí-lo, novamente a título de experiência. Em duas situações, excepcionais, seria possível admitir um novo contrato de experiência:

A possibilidade de nova contratação restringe-se às duas primeiras hipóteses do art. 443, § 2º, da CLT, ou seja, **serviços** cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, e **atividades** empresariais de caráter transitório. Em regra, embora não tenha proibição expressa na CLT, é vedada a nova contratação, pelo mesmo empregador, para o contrato de experiência²⁴.

turistas na alta temporada²⁵.

b) **Realização de certos acontecimentos.** Exemplo: contrato de safra ou, ainda,

demandam alto conhecimento técnico etc.

a) **Execução de serviços especializados.** Nesse caso, houve a necessidade de

novas contratações²⁶, como realização de novos consertos em máquinas que especializados ou da realização de certos acontecimentos.

salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços espe-

Nesse caso, estará obrigado a pagar, a título de indenização, a metade da remuneração a que o empregado teria direito até o fim do contrato de trabalho fixado anteriormente. Recentemente, o TST decidiu que o trabalhador temporário

não tem direito ao recebimento dessa indenização prevista no art. 479 da CLT, uma vez que essa modalidade de contratação é regida por legislação específica (Lei nº 6.019/1974)²⁶. Para os demais empregados, além dessa indenização prevista na CLT, deverá pagar as verbas rescisórias, acrescidas da multa de 40% sobre os depósitos do FGTS²⁷ (art. 14 do Decreto nº 99.684/90²⁸), conforme demonstrado a seguir:

- Saldo de salário.
- 13º salário proporcional ao tempo trabalhado.
- Férias + 1/3 proporcional ao tempo trabalhado.
- Direito de levantar os depósitos do FGTS + multa de 40% sobre os depósitos efetivados.
- Indenização prevista no art. 479 da CLT (metade da remuneração que teria direito até o fim do contrato por prazo determinado).

b) **Término antecipado por iniciativa do empregado, ou seja, pedido de demissão antes do prazo previamente fixado, previsto no art. 480 da CLT:**

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.

Se o empregado der causa ao término do contrato, antes do prazo fixado, deverá pagar indenização ao empregador, pelos **prejuízos** que esse desligamento antecipado causar à empresa. O valor do prejuízo não poderá ultrapassar àquela indenização que o empregado teria direito, prevista no art. 479 da CLT. Nesse caso, conforme demonstrado a seguir, o trabalhador **não** terá direito de levantar os depósitos do FGTS, sendo devidos:

- Saldo de salário.
- 13º salário proporcional ao tempo trabalhado.
- Férias + 1/3 proporcional ao tempo trabalhado.

Obs.: Caberá ao empregado o pagamento de indenização pelos prejuízos que o pedido da demissão causar à empresa.

Destaca-se que não se aplica ao contrato de aprendizagem as hipóteses de indenização previstas nos arts. 479 e 480 da CLT, ou seja, tanto o empregador

26. Nesse sentido, confira o Informativo nº 105 ao final do capítulo.
27. Súmula nº 125 do TST. O art. 479 da CLT aplica-se ao trabalhador optante pelo FGTS admitido mediante contrato por prazo determinado, nos termos do art. 30, § 3º, do Decreto nº 59.820, de 20.12.1966.
28. Art. 14 do Decreto nº 99.684/90. "No caso de contrato a termo, a rescisão antecipada, sem justa causa ou com culpa recíproca, equipara-se às hipóteses previstas nos §§ 1º e 2º do art. 9º, respectivamente, sem prejuízo do disposto no art. 479 da CLT".

quanto o aprendiz não estão obrigados a pagar indenização em razão do término antecipado do contrato.

Ainda no tocante ao término do contrato por prazo determinado, há previsão no art. 481 da CLT da **cláusula asseguratória de direito recíproco**:

Art. 481, CLT: Aos contratos por prazo determinado, que contiverem

cláusula asseguratória 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.

O contrato que possui essa cláusula obriga a parte (empregador ou empregado) que decidir terminar o contrato antes do prazo fixado a conceder o aviso-prévio. Lembre-se de que não há, no contrato por prazo determinado, a necessidade de conceder o aviso-prévio, exceto se as partes estipularem a cláusula asseguratória de direito recíproco (cláusula de aviso-prévio). Além disso, o aviso-prévio somente será devido se houver o término antecipado do contrato por prazo determinado. Cabe destacar que é possível estabelecer a cláusula asseguratória inclusive em contrato de experiência. Nesse caso, se faltar menos de 30 dias para o término do contrato, o aviso-prévio será inferior a 30 dias. É a única hipótese de aviso inferior a 30 dias prevista no ordenamento jurídico. Dessa forma, o **empregado** que decidir colocar fim ao contrato antes do prazo (pedido de demissão) deverá prestar serviços por mais 30 dias, sob pena de ver seu salário descontado nesse período. Neste caso, não estará obrigado a pagar a indenização pelos prejuízos causados (art. 480 da CLT), e receberá as verbas a seguir:

- Saldo de salário.
- 13º salário proporcional ao tempo trabalhado.
- Férias + $\frac{1}{3}$ proporcional ao tempo trabalhado.

Obs.: Empregado estará obrigado a conceder o aviso-prévio, ou seja, deverá permanecer trabalhando por 30 dias.

No mesmo sentido, o **empregador**, ao dispensar o empregado antes do prazo final, deverá conceder-lhe aviso-prévio de 30 dias e, nesse caso, as verbas rescisórias serão iguais ao contrato por prazo indeterminado²⁹. Importante ressaltar que a presença dessa cláusula não transforma o contrato por prazo determinado em prazo indeterminado, mas, se houver rescisão antecipada, será nos moldes do contrato por prazo indeterminado, sem a multa prevista no art. 479 (pagamento de metade da remuneração), conforme a seguir demonstrado:

29. **Súmula nº 163 do TST:** “Cabe o aviso-prévio nos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT”.

№ 150/2015.

Se o empregado der causa ao término do contrato, antes do prazo fixado, deverá pagar indenização ao empregador, pelos **prejuízos** que esse desligamento antecipado causar à empresa. O valor do prejuízo não poderá ultrapassar aquela indenização que o empregado teria direito, prevista no art. 6º da LC

direito o empregado em idênticas condições.

Parágrafo único. A indenização não poderá exceder aquela a que teria

desse fato lhe resultarem.

sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que

47, o empregado não poderá se desligar do contrato sem justa causa,

Art. 7º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art.

missao antes do prazo previamente fixado:

2) Término anticipado por iniciativa do **empregado**, ou seja, pedido de de-

pagar as verbas rescisórias.

Nesse caso, estará obrigado a pagar, a título de indenização, a metade da remuneração a que o empregado teria direito até o fim do contrato de trabalho fixado anteriormente. Além dessa indenização prevista na LC nº 150/2015, deverá

a que teria direito até o termo do contrato.

obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, metade da remuneração

art. 4º, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado e

Art. 6º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do

1) Término anticipado por iniciativa do empregador:

do contrato de trabalho doméstico por prazo determinado (art. 6º e 7º):

A Nova Lei dos Domésticos trouxe também as hipóteses de término antecipado

4.5.1. Término do contrato por prazo determinado na legislação dos domínios (LC nº 150/2015)

(metade da remuneração).

* Obs.: Nesse caso, não há pagamento da multa prevista no art. 479 da CLT

efetuados.

- Direito de levantar os depósitos do FGTS + multa de 40% sobre os depósitos

- Férias + $\frac{1}{3}$ proporcional ao tempo trabalhado.

- 13º salário proporcional ao tempo trabalhado.

- Saldo de salário.

Pagamento do aviso-prévio (trabalhado ou indenizado).

No entanto, ao contrário do previsto na CLT, não há previsão na nova lei da **cláusula asseguratória de direito recíproco**. Nesse sentido, o art. 9º estabelece expressamente que, durante a vigência dos contratos por prazo determinado, não será devido aviso-prévio de nenhuma das partes da relação jurídica. Portanto não se aplica subsidiariamente o art. 481 da CLT:

Art. 481, CLT: Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula asseguratória 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.

4.5.2. Término antecipado do contrato de aprendizagem (art. 433 da CLT):

A extinção do contrato de aprendizagem poderá ocorrer normalmente nos casos de término do prazo do contrato de 2 anos ou, ainda, se o aprendiz completar 24 anos – conforme art. 428, caput e § 3º da CLT:

Art. 428, CLT: 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 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.

(...)

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

Ocorre, portanto, a possibilidade de **rescisão antecipada** (art. 433, CLT), nos casos de:

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 13.146/2015);

II. falta disciplinar grave;

III. ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo;

IV. pedido do aprendiz.

Importante reiterar que não se aplica ao contrato de aprendizagem as hipóteses de indenização previstas nos arts. 479 e 480 da CLT, ou seja, tanto o empregador quanto o aprendiz não estão obrigados a pagar indenização em razão do término antecipado do contrato.

Contrato por prazo determinado

- **Hipóteses previstas na CLT:**
 - a) Serviços cuja natureza justifique a predeterminação do prazo (prazo máximo: 2 anos);
 - b) Atividades empresariais de caráter transitório (2 anos);
 - c) Contrato de experiência (90 dias).
- **Hipóteses previstas na legislação (LC nº 150/2015):**
 - a) Atendimento de necessidades familiares de natureza transitória (2 anos);
 - b) Substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido (2 anos);
 - c) Contrato de experiência (90 dias).
- **Prorrogação:** apenas uma única vez dentro do período máximo
- **Estabilidade:** não há, em regra, direito à estabilidade no contrato por prazo determinado (exceto: gestante e acidente de trabalho)
- **Nova contratação:** respeitar prazo de 6 meses, exceto:
 - a) execução de serviços especializados;
 - b) realização de certos acontecimentos;
- **Termos do contrato por prazo determinado na CLT:**
 - a) Extinção normal: não há pagamento de indenização;
 - b) Extinção antecipada:
 - 1) Inicialmente empregador: pagamento de indenização no valor da metade da remuneração (art. 479 da CLT);
 - 2) Inicialmente empregado: indenização dos prejuízos que esse desligamento causar à empresa (art. 480 da CLT).
 - c) Clausula asseguração de direito recíproco
 - 1) rescisão antecipada será de acordo com os contratos por prazo indeterminado;
 - 2) as partes ficam obrigadas a conceder aviso-prévio, se houver término antecipado.
- **Término do contrato por prazo determinado na legislação do doméstico:**
 - a) Extinção antecipada:
 - 1) Inicialmente empregador doméstico: indenização no valor da metade da remuneração (art. 6º da LC nº 150/2015)
 - 2) Inicialmente empregado doméstico: indenização dos prejuízos que causar ao empregador doméstico (art. 7º da LC nº 150/2015)
 - b) Impossibilidade de celebração de cláusula asseguração de direito recíproco: segundo a LC não há direito ao recebimento de aviso-prévio nos contratos a termo (art. 9º da LC nº 150/2015)
- **Término antecipado do contrato de aprendizagem:**
 - a) 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 13.146/2015);
 - b) falta disciplinar grave;
 - c) ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo;
 - d) pedido do aprendiz.

4.6. Contrato por prazo determinado – Lei nº 9.601/98

Essa forma de contrato a termo, prevista na Lei nº 9.601/98³¹, teve o objetivo de aumentar a contratação de mão de obra nas empresas. Houve, na verdade, uma flexibilização do contrato por prazo determinado, ampliando as hipóteses previstas na CLT.

Para que a admissão nos moldes da lei seja lícita, há necessidade de preencher dois requisitos:

- a) As contratações devem representar acréscimo no número de empregados da empresa.

- b) Necessidade de convenção ou acordo coletivo. Sem a prévia negociação coletiva é vedado o contrato por prazo determinado nos moldes dessa lei.

Fica o empregador obrigado a anotar, na CTPS do empregado, a sua condição de contratado por prazo determinado, com indicação do número da lei. Veja que esse contrato exige formalidade especial, ou seja, deverá ser escrito.

4.6.1. Características

O prazo máximo desse contrato é de dois anos. Entretanto, há possibilidade de sucessivas prorrogações, isto é, não se aplica o art. 451³² da CLT. Exemplo: empregado contratado por dois meses poderá ter seu contrato prorrogado por mais três meses, depois seis meses e assim sucessivamente até completar os dois anos.

Outra novidade da lei foi possibilitar a contratação em qualquer atividade desenvolvida pela empresa, desde que represente acréscimo no número de empregados. Dessa forma, não se aplica o § 1º do art. 443 da CLT, que restringe em apenas três hipóteses a contratação por prazo determinado.

Se houver término antecipado do contrato, seja por iniciativa do empregado, seja do empregador, a indenização a ser paga será aquela prevista na negociação coletiva. A lei atasta expressamente as indenizações dos arts. 479 e 480, ambos da CLT.

Por fim, há uma inovação importante sobre a estabilidade durante o contrato por prazo determinado. De acordo com a lei, há possibilidade de o empregado adquirir estabilidade provisória durante a vigência do contrato nos casos de gestante, representante da Cipa, acidente de trabalho e dirigente sindical. Diante disso, é vedado ao empregador dispensar o empregado, sem justa causa, antes do prazo estipulado pelas partes.

31. A questão do curso do concurso deverá trazer expressamente o número dessa lei, para que fique claro ao candidato que não se trata do contrato por prazo determinado previsto na CLT.

32. Art. 451 da CLT: "O contrato por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo".

33. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre trabalho intermitente.

Em 2005, o Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública questionando a adoção da jornada móvel ou variável pelo McDonald's, pois considerou a prática ilegal e lesiva ao trabalhador ao sujeitar ao arbítrio do empregador o estabelecimento da jornada de trabalho. O empregado não teria conhecimento de sua jornada de trabalho ou de sua remuneração mensal.

A questão acerca do trabalho intermitente já era discutida pela jurisprudência trabalhista ao abordar a **jornada de trabalho variável ou móvel**, que consiste no estabelecimento de uma jornada organizada por hora de trabalho e com o pagamento apenas das horas efetivamente trabalhadas. Essa modalidade de jornada de trabalho foi idealizada para o segmento de restaurantes e buffets, cuja demanda aumenta durante alguns períodos e diminui em outros. Assim, a dependência da necessidade da empresa, o empregado pode ser chamado para trabalhar com jornada de durações diferentes a cada dia ou semana.

Art. 443, § 3º, da CLT: 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.

A Reforma Trabalhista acrescentou o § 3º ao art. 443 da CLT para prever nova hipótese de contrato de trabalho: a prestação de trabalho intermitente. Essa alteração causa profundos impactos na estrutura do Direito do Trabalho, pois cria nova modalidade contratual com disciplina jurídica própria, até então sem precedentes na área trabalhista:

4.7. Trabalho intermitente (Reforma Trabalhista)

| CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO (Lei nº 9.601/98) | |
|---|---|
| • Requisitos: | a) Acréscimo no número de empregados b) Necessidade de acordo ou consentimento |
| • Características: | a) Prazo máximo: dois anos b) Permissão de sucessivas prorrogações c) Contratação em qualquer atividade desenvolvida pela empresa d) Término antecipado dará direito a indenização prevista na negociação coletiva e) Possibilidade de adquirir estabilidade durante o contrato |

Em 2015, a SDI-I do TST³⁴, ao julgar o processo, decidiu que é válido o estabelecimento de jornada móvel pelo McDonald's, não superior ao limite de 44 horas e inferior ao mínimo de 8 horas, com o pagamento apenas das horas efetivamente trabalhadas. O Tribunal entendeu que não havia vedação expressa à jornada móvel; além disso, tendo em vista a garantia de pagamento do salário mínimo proporcional à duração do trabalho, pois o valor do salário-hora é fixo, o tribunal sustentou o cumprimento do disposto no item I da OJ nº 358 da SDI-I do TST:

Orientação jurisprudencial nº 358, I, da SDI-I do TST: Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

De nossa parte, tínhamos o posicionamento de que somente seria possível o estabelecimento da jornada móvel caso fosse respeitado o limite diário de 8 horas e 44 horas semanais. Além disso, o empregado não poderia ficar sujeito ao arbitrio do empregador, tendo dúvidas sobre a quantidade de horas que trabalharia e a remuneração que receberia no mês. Portanto, somente seria possível o estabelecimento da jornada variável se dado ao trabalhador o conhecimento prévio, no início do mês, sobre as horas que seriam trabalhadas.

De acordo com o art. 443, § 3º da CLT, o trabalho intermitente compreende o contrato de trabalho, cuja prestação dos serviços ocorre com subordinação, mas não é contínua, havendo alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. A prestação dos serviços pode ser determinada em horas, dias ou meses, independentemente da atividade desenvolvida pelo empregado ou pelo empregador. Diante das peculiaridades do trabalho intermitente, surgirá questionamentos quanto à sua classificação, se pode ser considerado contrato de trabalho por prazo determinado ou por prazo indeterminado. O contrato de trabalho intermitente é realizado sem a fixação de um termo final. Contudo, a prestação dos serviços é marcada por períodos de prestação de serviços e de inatividade. O empregado é convocado pelo empregador para a prestação de serviços em período determinado, que pode ser por horas, dias ou até mesmo meses, o que se assemelha ao contrato por prazo determinado. Entendemos que o contrato de trabalho intermitente corresponde a uma nova figura contratual que não pode ser classificada simplesmente no binômio prazo determinado ou indeterminado, pois guarda características inerentes a cada uma dessas duas figuras. Os períodos de inatividade correspondem a hipóteses de suspensão do contrato de trabalho, pois o trabalhador, além de não prestar os serviços, não será remunerado e não terá o tempo de serviço computado. Para configurar o vínculo empregatício, há necessidade de se observar o requisito da não eventualidade, que exige que o trabalho realizado não seja eventual, ocasional. O contrato de trabalho é de trato sucessivo, ou seja, há continuidade

Art. 26, I da Lei nº 13.475/2017. A prestação de serviço dos tripulantes empregados nos serviços aéreos definidos no inciso I do art. 5º desta Lei, respeitadas os períodos de folgas e repousos regulamentares, será determinada mediante: I – escala, no mínimo, mensal, divulgada com

horários não definidos; de escala mensal, sendo vedado o estabelecimento de situações de trabalho e de pregados deve respeitar períodos de folga e repousos e será determinada por meio De acordo com art. 26 dessa legislação, a prestação dos serviços dos tripulantes em- lamentar o exercício da profissão de tripulante de aeronave, denominada aeronauta. Em 28 de agosto de 2017, foi promulgada a Lei nº 13.475/2017, que passou a regu-

ser feita via instrumento coletivo – art. 611-A, CLT. não permite a contratação intermitente por horas, dias ou meses. Essa exclusão poderá contrual caso comprovado que as peculiaridades inerentes ao trabalho desenvolvido que outras categorias profissionais diferenciadas busquem a exclusão dessa modalidade Entendemos que a exclusão dos aeronautas do trabalho intermitente da CLT permite período da profissão para manter sua proficiência.

intermitente afetaria a segurança de voo, pois os profissionais necessitam do exercício trabalhadores argumentaram que a possibilidade de contratação por meio de trabalho estão excluídos do trabalho intermitente, que serão regidos por legislação própria. Estes ve, a redação do § 3º do presente artigo foi alterada para prever que os aeronautas Por pressão do Sindicato Nacional dos Aeronautas, que ameaçaram entrar em gre-

de serviços e de inatividade, somente presente nestes últimos. presença do requisito da continuidade, mas sim a alternância de períodos de prestação balho padrão por prazo indeterminado do contrato de trabalho intermitente não é a se exige a continuidade na prestação dos serviços. O que diferencia o contrato de tra- para os trabalhadores que não tenham essa modalidade de contrato de trabalho, não da prestação dos serviços para justificar o contrato intermitente. Entretanto, mesmo O legislador da Reforma Trabalhista valeu-se do termo ausência de continuidade

dos serviços. O trabalho contínuo está previsto na legislação do trabalho doméstico. aquele que não admite referido fracionamento, exigindo certa regularidade na prestação exemplo, o trabalho apenas aos finais de semana. Por sua vez, o trabalho contínuo é do vínculo ocorra mesmo que haja fracionamento da prestação dos serviços, como, por a utilização do termo “não eventual” reforça que a CLT permite que o reconhecimento não pode ser confundido com continuidade da relação de emprego. Para os autores, Cabe ressaltar que a doutrina majoritária sustenta que o termo “não eventualidade”

prestação de serviços. segundas e quartas-feiras na universidade, será empregado, pois há habitualidade na diariamente. Exemplo: professor universitário que, há 2 anos, presta serviços todas as A não eventualidade na prestação de serviços não se confunde com trabalho realizado no tempo. Logo, haverá expectativa de que o empregado retorne ao local de trabalho.

ou sobre antecedência mínima de cinco dias, determinando os horários de início e término dos voos, serviços de reserva, sobreamais e folgas, sendo vedada a consignação de situações de trabalho e horários não definidos;

O trabalho intermitente consistiu na legalização dos “bicos”, onde o trabalhador era contratado para a prestação e determinado serviço por um período determinado de tempo, não formando o vínculo de emprego. O trabalho intermitente tem como principal característica a **imprevisibilidade** ao empregado, pois este somente tem conhecimento sobre o momento da prestação dos serviços e de sua duração total – horas, dias ou meses – quando for convocado para prestar os serviços.

Por sua vez, o trabalho intermitente não pode ser aplicado aos domésticos. Para a configuração dessa relação de emprego, o art. 1º da LC nº 150/2015 estabelece a necessidade de prestação de serviços em período superior a 2 vezes por semana. Assim, a existência de períodos de inatividade é incompatível com a disciplina jurídica do trabalho doméstico:

Art. 1º, LC nº 150/2015: Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção no 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto no 6.481, de 12 de junho de 2008.

De acordo com Vólia Bomfim Cassar³⁶, a jornada de trabalho variável traz im-
previsibilidade à prestação dos serviços e repassa os riscos do empreendimento ao empregado.

O trabalho intermitente é prejudicial aos trabalhadores, pois traz insegurança financeira ao empregado, que não tem conhecimento da quantidade de dias que trabalhará durante o mês e nem mesmo de sua remuneração mensal. Em meses de baixa demanda de serviços, a quantidade de horas ou dias trabalhados no mês será menor e o trabalhador receberá remuneração menor, o que pode prejudicar a sua subsistência e a de sua família.

A instituição do trabalho intermitente foi realizada com o argumento de que traria um aumento no emprego formal, com maior número de trabalhadores registrados e diminuição da economia informal. Apesar da possibilidade de aumento do número de contratações, o trabalho intermitente mantém uma das maiores fragilidades da economia informal, a imprevisibilidade quanto à remuneração recebida ao final do mês, que pode ser agravada em momentos de crises econômicas.

36 CASSAR, Vólia Bomfim. *Reforma Trabalhista – Comentários ao substitutivo do Projeto de Lei nº 6.787/2016*. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/0bXLFuqyUbm5XSM2NXU7ThkXNHhVY1IRdIdBycmhXkMTdtMG12RFNn/view>.

As regras e especificidades do trabalho intermitente serão apresentadas no art. 452-A da CLT, comentado logo a seguir, que é indispensável à compreensão dessa nova modalidade contratual.

4.8. Regulamentação do trabalho intermitente

O art. 452-A foi inserido pela Reforma Trabalhista e regulamenta o trabalho intermitente, apresentando suas especificidades e seus efeitos na relação de emprego:

Art. 452-A. CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). 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.

0 "caput" do dispositivo estabelece algumas formalidades que devem ser observadas na celebração do contrato de trabalho. O trabalho intermitente é um contrato de trabalho solene, pois deve ser necessariamente firmado por escrito e deve conter 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.

0 salário mínimo é o patamar mais baixo que um empregado pode ganhar. Lembra-se de que esse patamar é estendido também ao menor de 18 anos, inclusive aprendizes. E ainda, de acordo com o art. 39, § 3º, da CF, os servidores públicos terão direito ao salário mínimo. Se o trabalhador for contratado para trabalhar em jornada inferior à duração normal de 8 horas diárias e 44 horas semanais, ele receberá o **salário mínimo proporcional** ou o piso salarial proporcional às horas trabalhadas. Nesse sentido, prevê o item I da Orientação Jurisprudencial nº 358 da SDI-I do TST:

Orientação Jurisprudencial nº 358 da SDI-I do TST:

I - Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

II - Na Administração Pública Direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal (grifos acrescidos).

O posicionamento firmado pela jurisprudência consolidada do TST permanece aplicável ao empregado em contrato de trabalho intermitente, não podendo receber o valor da hora de trabalho inferior ao salário mínimo ou piso da categoria. Felizmente, a legislação foi além para prever que o empregado deve necessariamente receber o salário pago aos demais empregados que exerçam a mesma função no estabelecimento, sejam eles intermitentes ou não. Essa medida assegura a isonomia salarial, pois não é permitido ao empregador o pagamento diferenciado para o trabalhador em contrato por prazo indeterminado e aquele contratado em trabalho intermitente.

Contudo, é importante destacar que, no trabalho intermitente, o empregador não é obrigado a convocar o trabalhador para prestar os serviços, o que pode reduzir significativamente a remuneração desse empregado, ainda que seja proporcionalmente igual ao valor recebido pelos demais empregados. Novamente, ressaltar-se a insegurança financeira que essa modalidade de contratação gerou no Direito do Trabalho.

Portanto, ainda que o empregado recuse a prestação de serviços, a subordinação não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. Por sua vez, o § 3º do artigo determina que a recusa da oferta pelo empregado

quanto à convocação, há presunção da recusa na prestação dos serviços. empregado respondido ao chamado. Caso permaneça em silêncio e não se manifeste empregado, o § 2º do art. 452-A da CLT assegura o prazo de 1 dia útil para que o

Preenchidos os requisitos necessários para a convocação e recebida pelo venha a trabalhar apenas por alguns dias. constitucional de 8 horas diárias ou 44 horas semanais, ainda que o empregado de serviços. É importante ressaltar que a jornada não pode ultrapassar o limite de trabalho que será realizada pelo trabalhador na ocasião de sua prestação de trabalho, na própria convocação do empregado deve ser informada a jornada.

Além disso, podendo ser utilizados meios eletrônicos, como e-mail, Whatsapp, facebook, etc. de comunicação, é interessante que essa comunicação seja realizada por escrito, e não recebimento. Entendemos que, para evitar a discussão quanto ao não recebimento de comunicação, a comunicação pode ser realizada por qualquer meio de comunicação. A comunicação dos serviços com, pelo menos, 3 dias corridos de antecedência. De acordo com o § 1º do art. 452-A da CLT, o empregador deve convocar o

convocação do empregado para a prestação dos serviços. forma trabalhista estabeleceu um procedimento que deve ser observado para a momento que devem prestar os serviços ao empregador. Por essa razão, a Re- de serviços e de inatividade. Diante disso, os trabalhadores não têm certeza do trabalho por horas, dias ou meses, havendo períodos alternados de prestação de trabalho, o trabalho intermitente compreende a modalidade de contratação

4.8.1. Normas ligadas à convocação do trabalhador

períodos de inatividade e de prestação e serviços. Por fim, destaca-se que o trabalho intermitente não tem compatibilidade com de contratação seja pela própria estrutura do serviço público, que não admite o serviço público, seja em razão da ausência de lei permitindo essa modalidade

prestar seus serviços, podendo trabalhar para vários empregadores. pois o empregado somente estará à disposição do empregador no período que forma, é possível a celebração de inúmeros contratos de trabalho intermitente, legislação permite que o trabalhador preste serviços a outros contratantes. Dessa Tendo em vista que o empregado não está à disposição do empregador, a

o período de inatividade, será computado para o cálculo do período de férias. serviço para fins previdenciários. Entretanto, todo o período do contrato, inclusive não haverá prestação de serviços. Não haverá, ainda, a contagem de tempo de Durante o período de inatividade, o empregado não receberá seu salário e também os serviços à empresa, não é considerado tempo à disposição do empregador. O período de inatividade, enquanto o empregado não é convocado para prestar

permanece, assim como o vínculo de empregado entre as partes. Outro efeito de corrente é a impossibilidade de dispensa por justa causa do empregado por ato de insubordinação diante da recusa na prestação dos serviços, pois é direito do trabalhador recusar sem que haja violação à subordinação. A lei não menciona as recusas reiteradas, portanto seriam admitidas sucessivas recusas do trabalhador sem a configuração de justa causa.

4.8.2. Multa por descumprimento do acordado

Se a oferta de trabalho intermitente for aceita pelo empregado, é necessário o cumprimento do acordado por ambas as partes, empregado e empregador. Portanto, o trabalhador deve comparecer ao serviço nos dias acertados e o empregador deve permitir o trabalho durante esse período. A oferta de trabalho vincula o empregador e também o empregado, se a aceitar. Na hipótese de descumprimento do acordado, o art. 452-A, § 4º, da CLT estabelece que a parte que der causa ao inadimplemento contratual deve pagar à outra parte multa no valor de 50% da remuneração que seria devida.

Dessa forma, a legislação criou hipótese de multa **inédita** que pode ser aplicada tanto ao empregado como ao empregador caso não haja a prestação de serviços, que corresponde ao valor de 50% da remuneração devida no período. Exemplo: caso haja oferta para trabalho intermitente de 2 dias com remuneração de R\$ 300,00 e houver aceitação do trabalhador, será necessário o pagamento de outra parte da relação empregatícia de multa no valor de R\$ 150,00 (50% da remuneração devida) caso alguma das partes não cumpra o acordo. Assim, se o empregador desistir dos serviços ou o empregado não comparecer ao trabalho, estarão sujeitos ao pagamento da multa.

Esse dispositivo altera as balizas do poder disciplinar do empregador, pois, até então, não havia penalidade de multa para o empregado. O empregado esta subordinado às ordens dadas pelo empregador, como forma de dinamizar e organizar os trabalhos desenvolvidos na empresa. Se verificada a desobediência às regras impostas, eram cabíveis as seguintes penalidades:

a) **Advertência verbal ou escrita.** Embora a advertência não esteja prevista na CLT³⁷, é admitida pela doutrina e jurisprudência, pois é, entre as penalidades, a mais benéfica ao empregado. Ressalta-se que a advertência não configura anotação desabonadora.

b) **Suspensão disciplinar de, no máximo, 30 dias consecutivos (art. 474 da CLT).** Nesse caso, o empregado ficará afastado das suas atividades, não

37. Ressalta-se que a advertência tem previsão expressa na lei que regulamenta o exercício da atividade de mãe social (Lei nº 7.644/1987): "Art. 14. As mães sociais ficam sujeitas às seguintes penalidades aplicáveis pela entidade empregadora: I – **advertência**; II – suspensão; III – demissão" (grifos acrescidos).

receberá remuneração nem terá contado seu tempo de serviço, para adquirir férias, por exemplo. Ademais, não há depósitos do FGTS durante esse período. Se a suspensão ultrapassar os 30 dias, é possível a rescisão indireta do contrato de trabalho.

c) Dispensa por justa causa (art. 482 da CLT). Essa é a penalidade mais grave, colocando fim ao contrato de trabalho. Se o empregado cometer alguma das condutas previstas no art. 482 da CLT (violar sigilo da empresa, agressão física, desídia etc.), será dispensado por justa causa.

A aplicação de multa ao empregado era vedada. A única exceção era prevista na Lei nº 6.354/1976³⁸, que estabelecia a possibilidade de aplicação de multa de até 40% do salário ao atleta profissional. Contudo, a Lei nº 6.354/1976 foi revogada com a promulgação da Lei nº 12.395/2011, e, portanto, não é mais permitida a aplicação de multa a nenhum empregado no ordenamento jurídico brasileiro.

A Reforma Trabalhista estabelece, portanto, hipótese de multa ao empregado e ao empregador pelo descumprimento da prestação de serviços em trabalho intermitente após a aceitação da oferta pelo trabalhador. A legislação salienta, entretanto, que a multa somente será devida caso o descumprimento ocorra sem justo motivo. A contrario sensu, se houver justo motivo, não será necessário o pagamento da multa de 50%.

Ocorre que a Lei não trouxe o conceito do justo motivo que exime as partes do pagamento da multa de 50% da remuneração devida. A determinação do motivo dependerá da análise casuística pela jurisprudência trabalhista. Entendemos que todas as hipóteses de faltas justificadas e também a ocorrência de força maior exime as partes do pagamento da multa de 50%. Por exemplo, o empregado que adoece após a aceitação da proposta, tem justo motivo caracterizado que justifica a inaplicabilidade da multa. Ademais, um evento da natureza que ocorreu independentemente da ação do empregador e que impede a prestação dos serviços também justificaria o não pagamento da multa pelo empregador.

A legislação não estabelece os meios para a cobrança dessa multa pelas partes, o que viabiliza o desconto na remuneração do trabalhador nos próximos trabalhos prestados. Apesar de estabelecer a multa para ambas as partes da relação empregatícia, verifica-se que o dispositivo tem o potencial de trazer mais prejuízos aos trabalhadores do que ao empregador, pois a cobrança da multa pelo empregador

38. Art. 15, Lei nº 6.354/1976 (REVOGADO): "A associação empregadora e as entidades a que a mesma esteja filiada poderão aplicar ao atleta as penalidades estabelecidas na legislação desportiva, facultada reclamação ao órgão competente da Justiça e Disciplina desportivas. § 1º As penalidades pecuniárias não poderão ser superiores a 40% (quarenta por cento) do salário percebido pelo atleta, sendo as importâncias correspondentes recolhidas diretamente ao 'Fundo de Assistência ao Atleta Profissional - Faap', a que se refere o Artigo 9º da Lei nº 6.269, de 24 de novembro de 1975, não readquirindo o atleta condição de jogo, enquanto não comprovar, perante a Confederação, a Federação ou a Liga respectiva, o recolhimento, em cada caso."

pode ser realizada pelo desconto no valor da remuneração devida nos próximos trabalhos realizados, cabendo ao trabalhador ingressar com reclamação para reaver o valor que entenda descontado de forma ilegal.

Por sua vez, o trabalhador somente poderia cobrar a multa do empregador pelo ingresso com reclamação trabalhista, não tendo meios para exigir o valor caso o empregador se recuse a efetuar o pagamento. Esse dispositivo é muito prejudicial aos empregados, pois viabiliza o cometimento de fraudes trabalhistas com o desconto ilegal da multa, além de permitir o endividamento do trabalhador perante seu empregador, que poderá exigir novos trabalhos para pagamento das multas por ocasiões anteriores. Assim, o trabalhador poderia trabalhar por longos períodos sem recebimento de sua remuneração para quitar a dívida resultante da multa por descumprimento do acordo em trabalho intermitente.

4.8.3. Direitos do empregado em trabalho intermitente

Tendo em vista a existência de vínculo empregatício, o empregado tem direito ao recebimento dos direitos trabalhistas previstos no art. 7º da Constituição Federal. O § 6º do art. 452-A da CLT dispõe o rol de direitos que devem ser pagos ao trabalhador logo ao final de cada período de prestação de serviço:

- Remuneração;
- Férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- 13º salário proporcional;
- Repouso semanal remunerado;
- Adicionais legais

O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores relativos a cada uma das parcelas devidas ao final de cada prestação dos serviços. Note-se que o trabalhador receberá os valores referentes ao período de férias e ao 13º salário quando terminar a prestação dos serviços. Ao contrário, os demais empregados recebem os valores referentes às férias no momento de seu gozo durante o período concessivo. Dessa forma, o trabalhador presta os serviços durante 12 meses e passa a ter o direito ao gozo de férias, cuja remuneração deve ser acrescida do 1/3 constitucional.

De modo diverso, o empregado em trabalho intermitente recebe o valor das férias proporcionais ao período trabalhado ao final de cada período de trabalho, acrescido de 1/3. Por sua vez, de acordo com o § 9º do artigo em análise, a cada 12 meses, o empregado tem o direito de gozar de 1 mês de férias nos 12 meses subseqüentes, período em que não poderá ser convocado pelo mesmo empregador para prestar os serviços. O pagamento é realizado de forma prévia, mas o gozo das férias ocorre durante o período concessivo, não podendo trabalhar durante o período de 1 mês.

Ressalta-se que a legislação refere-se ao transcurso do prazo de 12 meses e não de 12 meses de atividade, o que leva ao entendimento de que o período de inatividade também deve ser considerado para o cálculo das férias.

Exemplo: empregado é contratado para trabalhar 1 mês com remuneração de R\$ 1.200,00. Ao final da prestação de serviço, esse trabalhador tem direito a 1/12 de férias proporcionais no valor de R\$ 100,00, acrescido de 1/3, totalizando R\$ 133,33 que devem ser pagos junto com sua remuneração. Em resumo, no momento do gozo das férias o empregado não receberá remuneração, pois o valor deve ser pago ao final de cada período de prestação de serviços.

Igualmente o pagamento do 13º salário ocorre de modo diverso dos demais empregados, cujo pagamento deve ocorrer até o dia 20 de dezembro, e corresponder a um doze avos da remuneração devida em dezembro, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a quinze dias. Para o empregado em trabalho intermitente, o valor será pago ao final da prestação de serviços e de forma proporcional. No exemplo mencionado anteriormente, o trabalhador com remuneração de R\$ 1.200,00, deverá receber R\$ 100,00 referente ao seu 13º salário proporcional.

No tocante ao recolhimento do FCTs e da contribuição previdenciária, o § 8º do dispositivo prevê a obrigação de o empregador realizar o pagamento de acordo com os valores da remuneração paga no período mensal, devendo fornecer ao empregado comprovante de cumprimento dessas obrigações.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Regulamentação do trabalho intermitente:** O art. 452-A da CLT foi inserido pela Reforma Trabalhista e regulamenta o trabalho intermitente. O trabalho intermitente é um contrato de trabalho solene, pois deve ser necessariamente firmado por escrito e deve conter o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou aquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente.
- **Procedimento de convocação:** De acordo com o § 1º do novo art. 452-A da CLT, o empregador deverá convocar o empregado para a prestação dos serviços com, pelo menos, 3 dias corridos de antecedência. A comunicação poderá ser realizada por qualquer meio de comunicação eficaz. Além disso, na própria convocação do empregado deverá ser informada a jornada de trabalho que será realizada pelo trabalhador na ocasião de sua prestação de serviços. Assegura-se o prazo de 1 dia útil para que o empregado responda ao chamado. Caso permaneça em silêncio e não se manifeste quanto à convocação, haverá presunção da recusa na prestação dos serviços.
- **Multa por descumprimento do acordado:** Aceita a oferta de trabalho intermitente pelo empregado, as partes que descumpriram o acordo, sem justo motivo, estarão sujeitas ao pagamento de multa à outra parte no valor de 50% da remuneração que seria devida, sendo possível a compensação no mesmo prazo.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** Não havia previsão de contratação de trabalhadores em contrato de trabalho intermitente.

5. ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho possui normas de caráter imperativo que não comportam transação entre as partes. Limita-se, assim, a autonomia da vontade, para garantir o mínimo de dignidade ao empregado. Devem-se respeitar os princípios da inalterabilidade contratual lesiva e da condição mais benéfica. Esse último assegura ao empregado as vantagens conquistadas durante o contrato de trabalho, que não poderão ser alteradas para pior.

Cabe destacar que as cláusulas contratuais se diferenciam das cláusulas coletivas. O que foi ajustado entre empregado e empregador não pode ser alterado para prejudicar o empregado, conforme art. 468 da CLT. Exceção a esta impossibilidade se encontra disposta no art. 444, parágrafo único da CLT, que permite, que o empregado “hipersuficiente” negocie livremente as hipóteses previstas no art. 611-A da CLT. Nesse sentido:

Art. 444, parágrafo único da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista):

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.

Já em relação às normas coletivas, há maior possibilidade de negociação em razão da paridade existente entre os entes coletivos (empresas e sindicatos), inclusive com possibilidade de alteração prejudicial aos empregados, como a redução salarial, prevista expressamente no Texto Constitucional. Caso pactuada cláusula que reduza o salário do empregado, no entanto, o instrumento coletivo deverá prever proteção do empregado contra dispensa imotivada, nos termos do art. 611-A, § 3º da CLT, inserido pela Reforma Trabalhista:

Art. 611-A, § 3º da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverá prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

No âmbito individual, há necessidade de observar dois requisitos para que a alteração do contrato de trabalho seja válida (art. 468 da CLT):

- a) Consentimento do empregado.
- b) Essa alteração não pode acarretar prejuízos diretos ou indiretos ao trabalhador.

Lembre-se de que apenas o consentimento não é o suficiente para possibilitar a alteração do contrato, pois esta sempre presente a subordinação do trabalhador. É necessário, ainda, que essa alteração não acarrete prejuízos diretos, como redução

do salário, mudança do turno diurno para noturno etc., e também não acarrete prejuízos indiretos, como redução da jornada de trabalho para o empregado que ganha por hora. Se a alteração causar prejuízos ao empregado, será nula.

A alteração do horário é um exemplo frequente nas questões de concurso para Analista do TRT. Se o empregado foi contratado para trabalhar 4 horas, o empregador, em regra, não poderá ampliar essa jornada, porque essa alteração é prejudicial ao trabalhador. Outro exemplo é o empregado que trabalhava 8 horas, mas, durante o contrato, o seu horário foi reduzido para 6 horas. Nesse caso, o empregador não poderá exigir a jornada anterior, sob pena de afrontar o art. 468 da CLT e o princípio da condição mais benéfica. Essa proibição de retorno à jornada inicialmente contratada não se aplica ao servidor público, pois seu horário é definido em lei.

Com fundamento no poder diretivo, art. 2º da CLT, cabe ao empregador efetuar algumas alterações para melhor organizar a atividade empresarial. Aliás, como é o empregador que assume os riscos da atividade econômica, nada mais justo que exerça algumas modificações no contrato de trabalho. Essas alterações promovidas pelo empregador são chamadas de *ius variandi*.

O *ius variandi* representa modificação unilateral do contrato. Há corrente doutrinária que divide o *ius variandi* em ordinário e extraordinário. Entende-se por *ius variandi* ordinário a alteração unilateral do contrato de trabalho realizada no dia a dia da empresa como forma de organizar a prestação de serviços independentemente de autorização legal ou jurisprudencial. Exemplo: alteração do horário de entrada e saída da empresa, obrigatoriedade de usar uniforme, alteração da data do pagamento, desde que respeitado o 5º dia útil do mês.

Orientação jurisprudencial nº 159 da SDI-I do TST: “Diante da inexistência de previsão expressa em contrato ou em instrumento normativo, a alteração de data de pagamento pelo empregador não viola o art. 468, desde que observado o parágrafo único, do art. 459, ambos da CLT.”

39. “Existindo um horário de trabalho previsto em lei ou em contrato, às vezes os governos, por alguma conveniência de ordem pública, reduzem a carga horária por certo período. Por meio da OJ nº 308, o TST deixa claro que, caso seja determinado que o servidor volte a cumprir a jornada primitiva, esse ato do poder público não constitui ofensa ao disposto no art. 468 da CLT.” PINTO, Raymundo Antônio Carneiro; BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. *Orientações Jurisprudenciais do TST comentadas*. São Paulo: LTR, 2009. p. 152.

40. **Orientação Jurisprudencial nº 308 da SDI-I do TST:** “O retorno do servidor público (administração direta, autárquica e fundacional) à jornada inicialmente contratada não se insere nas vedações do art. 468 da CLT, sendo a sua jornada definida em lei e no contrato de trabalho firmado entre as partes”.

41. Recentemente (2014), a FCC exigiu no concurso para Analista Judiciário – Área Judiciária do TRT da 16ª Região que o candidato tivesse conhecimento da diferença entre as formas de *ius variandi*.

42. Recentemente (Reverendo/2016), a alteração da data de pagamento dos salários foi objeto do concurso do TRT da 23ª Região.

Art. 459, § 1º, CLT: Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

Por outro lado, o *jus variandi* extraordinário representa alteração unilateral excepcional que exige a previsão em lei ou jurisprudência. É o caso da transferência do período noturno para diurno⁴³, permitida expressamente pela jurisprudência do TST. Nessa modalidade admite-se, inclusive, alteração prejudicial ao empregado como, por exemplo, a reversão ao cargo efetivo do empregado que exercia função de confiança (art. 468, § 1º, CLT).

A Reforma Trabalhista trouxe nova hipótese de *jus variandi*. De acordo com o art. 75-C, § 2º, CLT, acrescentado pela Reforma Trabalhista, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial pode ocorrer por determinação do empregador, desde que garantido o prazo mínimo de 15 dias de transição e que a alteração conste em aditivo contratual. Não se exige, portanto, a concordância do empregado para essa alteração.

Art. 75-C, § 2º, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017): Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido, para o transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Diferentemente, a alteração do regime presencial para o teletrabalho demanda a concordância do empregado:

Art. 75-C, § 1º, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017): Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

Esse poder de modificar o contrato de trabalho, *jus variandi*, deverá ser exercido dentro dos limites impostos por lei, sob pena de configurar alteração abusiva. Nesse caso, o empregado tem o direito de não cumprir a determinação imposta pelo empregador, e ainda poderá pleitear rescisão indireta, com fundamento no art. 483 da CLT.

Há discussão sobre a possibilidade de redução do número de aulas do professor, em razão da diminuição do número de alunos. O TST, conforme o abaixo, tem o entendimento de que, se preservado o valor da hora-aula, é possível a redução do número de aulas. Tal mudança no contrato de trabalho não afronta o art. 468 da CLT, pois o valor da hora-aula não foi alterado.

43. Súmula nº 265 do TST: "A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno".

44. "Abusando o empregador do exercício do *jus variandi*, poderá o empregado opor-se às modificações implementadas, pleiteando, se for o caso, a rescisão indireta do contrato (CLT, art. 483). É o chamado *jus resistitiae* do empregado." SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho. Série Concursos Públicos*. 7. ed. São Paulo: Editora Método, 2008. p. 134.

Orientação jurisprudencial nº 244 da SDI – I do TST. A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora-aula.

5.1. Reversão

A reversão, disciplinada no § 1º do art. 468 da CLT determina que o empregado que ocupa cargo de confiança poderá ser revertido ao cargo anterior, com a retirada da gratificação de função, sem que essa reversão acarrete nulidade. Nesse caso, quando o trabalhador não corresponde às expectativas do empregador e como envolve função de confiança, há previsão na própria lei, que autoriza o retorno à função anterior, sem que esse ato seja nulo:

Art. 468, CLT. 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.

Resalta-se que a reversão não se confunde com outros termos comumente utilizados nas hipóteses de alteração do contrato de trabalho. Nesse sentido, é importante ressaltar as diferenças entre os termos “rebaixamento”, “promoção” e “remoção”⁴⁵:

- **Rebaixamento:** É o retorno do empregado ao cargo efetivo anterior com caráter punitivo, sendo que o trabalhador ocupava cargo efetivo mais alto. Essa medida é ilícita, pois viola o princípio da inalterabilidade contratual lesiva do trabalhador previsto no artigo em apreço.
- **Promoção:** É o ato pelo qual o empregado é transferido em caráter permanente para um cargo superior com o recebimento de efetivas vantagens. Caso prevista em regulamento de empresa, é obrigação do empregado aceitar a promoção, salvo hipóteses justificáveis para permanecer em cargo inferior.
- **Remoção:** Configura-se com a alteração do local de trabalho do empregado, sendo exigida sua mudança de domicílio. A transferência será possível desde que tenha, em regra, anuência do empregado.

Perceba-se que, na reversão, não há rebaixamento do trabalhador para cargo inferior, mas apenas o retorno do empregado ao seu cargo efetivo, deixando de exercer função de confiança. Essa medida não é ilícita e pode ocorrer a qualquer

45 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 16. ed. São Paulo: LTR, 2017, p. 1.167 e 1.170.

momento. A reversão decorre da possibilidade de o empregador selecionar os empregados que julgar confiável para o desenvolvimento de atividades específicas, como a gerência de sua empresa.

5.2. Reversão e gratificação de função (Reforma Trabalhista)

5.2.1. Conceito de gratificação

A gratificação é paga em razão de condições especiais, como tempo de serviço ou função de confiança. Essa parcela não é prevista em lei, portanto é paga de forma espontânea pelo empregador. Em razão da habitualidade no pagamento, a gratificação possui natureza salarial, refletindo nas demais parcelas, como férias, 13º, FGTS e aviso-prévio.

A gratificação de função corresponde a uma parcela paga enquanto o trabalhador exerce função de confiança na empresa. Configura-se, portanto, salário-condição, ou seja, o empregado somente irá receber a gratificação enquanto estiver exercendo a função de confiança na empresa. Portanto, não se incorpora ao patrimônio jurídico do trabalhador.

5.2.2. Disciplina anterior à Reforma Trabalhista acerca da gratificação de função e a reversão

Antes da promulgação da Lei nº 13.467/2017, o tema era tratado pela Súmula nº 372 do TST:

Súmula nº 372 do TST. Gratificação de função. Supressão ou redução.

Limites

I – Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo em-

pregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio

da estabilidade financeira.

II – Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não

pode o empregador reduzir o valor da gratificação.

De acordo com o posicionamento sumulado do tribunal, se revertido ao cargo anteriormente ocupado, o empregador poderia retirar a gratificação sem que essa conduta afrontasse a legislação trabalhista. Essa decisão de modificar o contrato de trabalho era lícita e estava inserida dentro do poder dado ao empregador de dirigir seu empreendimento (*jus variandi*).

O TST tinha o entendimento no sentido de que o empregado que exerce função de confiança há 10 ou mais anos na empresa não poderia ter a gratificação retirada, sem justo motivo. Após o período de 10 anos, a gratificação incorporaria definitivamente o salário do empregado. Embora não houvesse previsão legal específica nesse sentido, o TST entendia que a conduta do empregador em retirar a

Por fim, o item II da Súmula nº 372 do TST permanece aplicado e não deve sofrer alteração. A redução no valor da gratificação durante o exercício da função de confiança não pode ocorrer, pois afronta o princípio da irredutibilidade salarial (art. 7º, VI, da CF/88) e o princípio da inalterabilidade contratual lesiva ao trabalhador, previsto no “caput” do presente dispositivo, que veda alterações prejudiciais ao empregado. Lembremos que a gratificação tem natureza salarial, logo não poderá ser reduzida.

O mesmo raciocínio é utilizado para outros adicionais, como adicional de insubordinação, periculosidade, horas extras e adicional noturno. Em todos esses casos, uma vez cessada a condição geradora do adicional, a quantia poderá ser retirada, ocasionando a redução salarial. Exemplo: Se o empregado deixa de prestar serviços à noite, perde o direito ao recebimento do adicional noturno.

Nesse sentido, a Reforma Trabalhista passou a prever que a reversão do empregado, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito de manter o pagamento da gratificação de função. O valor não será, em hipótese alguma, incorporado ao salário do empregado, independentemente do tempo de exercício da função. Portanto, ainda que o empregado trabalhe por períodos superiores a 10 anos em função de confiança, não terá direito à incorporação da gratificação de função recebida caso for revertido ao cargo efetivo anteriormente ocupado.

Art. 468, § 2º, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017): 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.

O § 2º do art. 468 da CLT, acrescentado pela Reforma Trabalhista, passou a disciplinar a hipótese de supressão da gratificação de função. O texto do novo dispositivo é oposto à Súmula nº 372 do TST que disciplinava o assunto:

5.2.3. Regulamentação da retirada da gratificação de função pela Reforma Trabalhista

A Súmula nº 372, I, do TST previa, portanto, a incorporação do salário-condição, em situação sequer prevista em lei, embora fosse benéfica ao trabalhador. Não nos parece justo ou razoável que o empregado receba gratificação de função sem ocupar o cargo respectivo. Por fim, defendíamos que a redação do art. 468, parágrafo único, previa a possibilidade de reversão independentemente do tempo despendido na função de confiança.

gratificação afrontava o princípio da estabilidade financeira do trabalhador. Caso o trabalhador cometesse conduta que contrariasse a confiança nele depositada, poderia ser retirada a gratificação, pois o empregador teria, nesse caso, justo motivo.

Dentre as possibilidades do *jus variandi*, esta a transferência de empregados. Em regra, a transferência unilateral é vedada. Essa transferência será possível desde que tenha anuência do empregado. Para configurar transferência, é necessário que acarrete mudança de domicílio do empregado.

5.3. Transferência de empregados

Trabalhista)

d) Alteração do regime de trabalho para o presencial (art. 75-C, § 2º, CLT – Reforma Trabalhista)

c) Transferência, desde que observados os limites impostos em lei (art. 469)

b) Alteração da data do pagamento, desde que respeitado o 5º dia útil (OJ nº 159)

a) Transferência do horário noturno para o diurno (Sum. 265)

Hipóteses de alteração unilateral do contrato (*jus variandi*):

3. *Jus variandi* – alteração unilateral do contrato

corporada ao salário do empregado (art. 468, § 2º, CLT).

independente do tempo de ocupação da função, a gratificação não será incorporada ao exercício da função, e permitida por lei. Essa modificação não é considerada ilegal.

2. Possibilidade de reversão (art. 468, § 1º, CLT): cargo de confiança ao cargo antes não ocorrer prejuízo direto e indireto

b) se não ocorrer prejuízo direto e indireto

a) com consentimento do empregado

1. A alteração é permitida apenas:

ALTERAÇÃO DO CONTRATO

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- Gratificação da função de confiança: com a Lei nº 13.467/2017, a gratificação referente ao exercício da função de confiança não se incorpora ao salário, independente do tempo de exercício da função.
- Antes da Reforma Trabalhista: caso o empregado ocupasse a função por mais de 10 anos, o valor da gratificação não poderia ser retirado (Súmula nº 372, I, do TST).

A legislação não estabelece, contudo, regra referente aos empregados que já recebem gratificação de função incorporada ao seu salário após a reversão ao cargo efetivo. Essa situação traz insegurança jurídica e caberá ao TST estabelecer os efeitos da medida. Entendemos que a alteração somente passará a atingir os ocupantes de cargo de confiança que não foram revertidos até a entrada em vigor da Reforma Trabalhista. Após esse período, caso o trabalhador for revertido, ainda que tenha mais de 10 anos na função, não terá direito à incorporação da parcela ao seu salário.

5.2.4. Direito intertemporal

É vedada a transferência do empregado eleito para dirigente sindical, conforme previsto no art. 543 da CLT.

Excepcionalmente, poderá ocorrer a transferência unilateral do empregado, se respeitadas os limites impostos por lei. A seguir, as hipóteses admitidas:

a) Empregados que exerçam cargos de confiança. Inclui-se para esses empregados, é necessário que o empregador demonstre a necessidade do serviço⁶⁶, ou seja, fundamentalmente a transferência para evitar abusos e perseguições. Empregados de confiança são aqueles previstos no art. 62, II, da CLT.

b) Empregados cujo contrato tenham como condição implícita ou explícita a necessidade de transferência. Também nessa hipótese será necessário comprovação de real necessidade de serviço, no mesmo sentido da hipótese anterior. Exemplo de condição implícita: empregados do circo. Condição explícita: no ato da contratação fica expresso que é condição, na prestação de serviços, a possibilidade de transferência do empregado, como ocorre em alguns bancos e em empresas com diversas filiais.

c) Extinção do estabelecimento. Nesse caso, a transferência unilateral é permitida para evitar o término do contrato de trabalho. E, se o empregado se negar a essa transferência, ocorrerá o pedido de demissão. Exemplo: empregado trabalhava em Belo Horizonte, mas nessa cidade o estabelecimento foi extinto. Diante desse acontecimento, o trabalhador foi transferido para a unidade da empresa em Juiz de Fora, MG, sendo lícita essa transferência.

d) Transferência provisória por necessidade de serviço. Nesse caso, com fundamento no princípio da lealdade contratual, caberá ao empregado colaborar com a empresa. Há necessidade, entretanto, de que essa necessidade seja fundamentada na real necessidade de serviço.

No caso de transferência provisória por necessidade de serviço, mesmo em se tratando de cargo de confiança e condição implícita ou explícita no contrato, o empregador ficará obrigado a pagar adicional de, no mínimo, 25%, dos salários que o empregado recebia na localidade de origem, enquanto durar a transferência. A jurisprudência majoritária defende o pagamento desse adicional somente no caso de transferência provisória⁶⁷. Assim sendo, se ocorrer transferência definitiva, o empregado não terá direito ao adicional.

46. **Súmula nº 43 do TST:** "Presume-se abusiva a transferência de que trata o § 1º do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço."
47. **Orientação Jurisprudencial nº 113 da SDI-I do TST:** "O fato de o empregado exercer cargo de confiança, e a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho, não exclui o direito ao adicional. O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória".

Importante ressaltar que esse adicional possui natureza salarial, portanto reflete nas demais verbas trabalhistas. Enquanto receber esse adicional de transferência, a remuneração das férias, do 13º salário e os depósitos do FGTS serão acrescidos (reflexo salarial).

Por fim, há previsão no art. 470 da CLT da ajuda de custo para o pagamento das despesas resultantes da transferência⁴⁸. Nesse caso, essas despesas serão suportadas pelo empregador, e o valor reembolsado ao trabalhador terá natureza indenizatória. Portanto, não há reflexo da ajuda de custo nas demais verbas trabalhistas.

| Possibilidades de transferência | |
|--|--|
| • Desde que tenha consentimento (anuência) do empregado | a) Carga de confiança |
| | b) Contrato que tenha condição implícita ou explícita |
| • Transferência unilateral (necessidade de comprovar a necessidade de serviço) | a) Cargo de confiança |
| | b) Contrato que tenha condição implícita ou explícita |
| • Adicional de transferência (art. 469 § 3º, da CLT) | c) Extinção do estabelecimento |
| | d) Necessidade de serviço |
| • Apenas para transferências provisórias | b) Empregados que exercem cargo de confiança também têm direito ao adicional |
| | c) Esse adicional possui natureza salarial |
| • Ajuda de custo (art. 470 da CLT) | a) Despesas resultantes da transferência |
| | b) Natureza indenizatória |

6. SUSPENSÃO E INTERRUPÇÃO

De acordo com o princípio da continuidade do contrato de trabalho, há situações em que, mesmo não havendo prestação de serviços pelo trabalhador, o vínculo empregatício fica mantido. São as hipóteses de interrupção e suspensão do contrato de trabalho.

48. **Súmula nº 29 do 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".

51. "Outro traço comum entre os dois institutos jurídicos é a impossibilidade de o empregador dissolver o contrato de trabalho, durante a cessão temporária da obrigação de trabalhar, mesmo que arque com as reparações devidas, salvo em se tratando de justa causa cometida pelo obreiro e reconhecida pela Justiça do Trabalho ou de extinção da empresa, que impossibilite a continuidade da relação jurídico-laboral" BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 868.

| | |
|--|----------------------|
| S | em contagem de tempo |
| S | em salário |
| S | em trabalho |
| Na palavra suspensão, existem 3 letras S de "Sem". | |

50. Segue dica enviada por alunos que pode facilitar a **memorização** das diferenças entre suspensão e interrupção do contrato de trabalho:

| | |
|-------------|---------------------------------|
| IN | em contagem de tempo de serviço |
| IN | em salário |
| INTERRUPÇÃO | |

49. Segue dica enviada por alunos que pode facilitar a **memorização** das diferenças entre suspensão e interrupção do contrato de trabalho:

Ademais, é possível acordo entre empregado e empregador, para desprezar o tempo de afastamento, nos contratos por prazo determinado. Dessa forma, as hipóteses de interrupção e suspensão não seriam computadas no período do contrato por prazo certo. Exemplo: empregado contratado para prestar serviços por cinco meses. Durante esse período, fica afastado por um mês em razão de acidente de trabalho. No fim, o contrato será prorrogado por mais um mês, pois o tempo de afastamento não será computado, em razão do acordo entre as partes. É o que se observa no art. 472, § 2º, da CLT:

Art. 471 da CLT: 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.

art. 471 da CLT:
Em ambos os casos, serão asseguradas, ao empregado afastado, as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria, conforme previsto no salário ao trabalhador.

A principal diferença existente entre interrupção e suspensão consiste no pagamento dos salários. Na interrupção, repita-se, o empregador deverá pagar o empregador não poderá colocar fim ao contrato de trabalho".

Durante os afastamentos, ou seja, nas hipóteses de interrupção e suspensão, a prestação de serviços, sem que haja o pagamento de salário, nem a contagem do tempo. Nesse caso, cessa a obrigação tanto da empresa como do empregado. Por outro lado, a **suspensão** do contrato de trabalho é a ausência provisória da prestação de serviços, em que são devidos o pagamento de salário e a contagem do tempo. Cessa a obrigação do empregado, mas persiste a obrigação da empresa. A **interrupção** do contrato de trabalho consiste na ausência provisória da prestação de serviços, em que são devidos o pagamento de salário e a contagem do tempo.

Art. 472, § 2º, da CLT. Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para respectiva terminação.

Cabe ressaltar que, em regra, o tempo de afastamento é computado nos contratos por prazo determinado, não afetando a contagem do prazo. Assim sendo, mesmo ocorrendo hipóteses de suspensão e de interrupção, não há prorrogação no fim do contrato.

6.1. Hipóteses de interrupção

Lembre-se de que, nas hipóteses de interrupção, embora não tenha prestação de serviços, haverá pagamento de salário e contagem do tempo de serviço. Em outras palavras, apenas o trabalhador ficará livre de suas obrigações.

Para as provas de concurso, imprescindível que sejam memorizadas as hipóteses de interrupção do contrato, elencadas a seguir:

- a) **2 dias consecutivos** – no caso de falecimento do cônjuge, ascendente (pais e avós), descendente (filhos e netos), irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência;
- b) **3 dias consecutivos** – em virtude de casamento²²;
- c) **0 professor terá nove dias** – no caso de falecimento ou casamento (art. 320, § 3º, da CLT);
- d) **1 dia a cada doze meses** – para doação voluntária de sangue;
- e) **2 dias durante o período de gravidez da esposa ou companheira gestante** – para acompanhamento do cônjuge ou companheiro a consultas médicas e exames complementares – Hipótese recentemente acrescida ao art. 473 da CLT em razão da promulgação da Lei nº 13.257/2016²³;
- f) **1 dia por ano** – para acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica e é válido tanto para o empregado como para a empregada – Hipótese recentemente acrescida ao art. 473 da CLT em razão da promulgação da Lei nº 13.257/2016²⁴;

- g) **pelos períodos necessários:**
- g.1) **cumprimento das exigências do serviço militar;**
- g.2) **provas de exame vestibular;**

g.3) comparecimento em júízo⁵³ (testemunha, júri etc.);
 g.4) para o representante de entidade sindical que estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro⁵⁴.

- h) durante a paralisação da empresa por motivos acidentais ou não;
 i) afastamento do empregado, por doença ou acidente, nos primeiros 15 dias⁵⁵;
 j) redução da jornada de trabalho de 2 horas diárias ou 7 dias consecutivos, quando o aviso-prévio for dado pelo empregador. Ou, ainda, 1 dia por semana, para o trabalhador rural;
 k) férias;
 l) descanso semanal remunerado e feriados;

- m) intervalos intrajornadas remunerados: mecanografia; frigoríficos; minas de subsolo e amamentação. Ademais, os intervalos intrajornadas concedidos pelo empregador, não previstos em lei, representam tempo à disposição do empregador, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos no fim da jornada, conforme prevê a Súmula nº 118 do TST.

- n) licença-paternidade de 5 dias^{56, 57}. Essa licença é válida tanto para o pai casado como para o solteiro, e deve ser gozada no decorrer da primeira semana após o parto⁵⁸ (art. 473 da CLT e art. 10, § 1º, ADCT). Com a promulgação da Lei de políticas públicas para a primeira infância (Lei nº 13.257/2016),

53. **Súmula nº 155 do TST**, “As horas em que o empregado faltar ao serviço para comparecimento necessário como parte na Justiça do Trabalho não serão descontadas de seu salário.”

54. As hipóteses apontadas até a letra “e”, acima, estão previstas no art. 473 da CLT.

55. Vale ressaltar que o prazo para a interrupção do contrato de trabalho na hipótese de afastamento por doença ou acidente permanece em 15 dias. A MP nº 664/2014, que ampliava para 30 dias esse prazo, foi convertida na Lei nº 13.135/2015. A nova lei revogou a previsão de 30 dias. Em resumo, aplica-se o prazo de 15 dias.

56. Há posicionamento doutrinário no sentido de que essa licença configura hipótese de suspensão do contrato. Esse posicionamento, entretanto, é minoritário. De acordo com Sérgio Pinto Martins: “Dessa forma, não há obrigação legal de o empregador pagar os dias de licença-paternidade do empregado, nem de computá-la como tempo de serviço. Assim, a licença-paternidade vem a ser hipótese de suspensão do contrato de trabalho” (MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 332). Se a alternativa da questão do concurso de Analista do TST identificar como correta a hipótese de suspensão, sem indicar o autor, o candidato poderá ingressar com recurso. Para fundamentação de eventual recurso, pode-se destacar alguns autores que defendem a tese majoritária, da interrupção: Maurício Godinho Delgado, Amauri Mascaro do Nascimento e Alice Monteiro de Barros.

57. Este tema foi exigido no concurso para Analista do TST da 21ª Região realizado em 2017.

58. JORGE NETO, Francisco Ferreira e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2009. p. 251.

foi introduzida a possibilidade de **prorrogação da licença-paternidade em 15 dias** na Lei nº 11.770/2008 (Programa Empresa Cidadã), totalizando o período de 20 dias. Para se ter direito à prorrogação, é necessário o preenchimento de alguns requisitos:

- 1) Empregador deve integrar o Programa Empresa Cidadã⁵⁹;
- 2) Benefício de prorrogação deve ser requerido no prazo de até 2 dias úteis após o parto;
- 3) Comprovação de participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável;
- 4) Proibição de exercer atividade remunerada durante o período.

o) tempo necessário para a empregada gestante realizar **consultas médicas** (no mínimo 6 consultas) e demais **exames complementares**;

d) Afastamento do empregado para participar das **Comissões de Conciliação Prévia**: “será computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade” (art. 625-B, § 2º, da CLT);

q) **prontidão e sobreaviso**. Nesses dois casos, o empregado permanece à disposição do empregador, recebendo salário. Logo, há hipótese de interrupção;

r) **lockout**. É a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos empregados. Há expressão prevista no art. 17 da Lei de Greve no 7.783/89. Nessa hipótese, o empregado receberá o salário durante o período da paralisação;

s) **participação do empregado em atividade do Conselho Curador do FCTS**. As ausências ao trabalho dos representantes dos trabalhadores decorrentes das atividades desse órgão serão computadas como jornada efetivamente trabalhada, conforme previsto no art. 65, § 6º, do Decreto nº 99.684/90;

t) demais hipóteses previstas em **negociação coletiva** (acordo e convenção coletiva).

6.2. Hipóteses de suspensão

Na suspensão do contrato de trabalho não há prestação de serviços pelo trabalhador. Nesse caso, não ocorre o pagamento de salário e a contagem do tempo de serviço do empregado. Veja que, na suspensão, as obrigações assumidas, tanto do empregado (fazer) como do empregador (dar), ficam paralisadas, mas o vínculo empregatício fica mantido.

59. Para maiores informações acerca desse Programa, confira o tópico de licença-maternidade no capítulo de Proteção do Trabalho do Menor e da Mulher.

60. Se a suspensão disciplinar for arbitrária e declarada nula pelo Judiciário Trabalhista, o período em que o empregado ficou afastado será convertido em interrupção.

- Hipóteses de suspensão:**
- Encargo público.** Exemplo: mandato eletivo, empregado eleito para prefeito da cidade. Entretanto, durante os 90 primeiros dias de afastamento, o empregado em questão continuará recebendo remuneração (art. 472, § 5º da CLT). Nesse caso, haverá hipótese de interrupção do contrato de trabalho.
 - Mandato sindical.** Exemplo: empregado eleito diretor de sindicato. Em regra, o contrato de trabalho fica suspenso. Excepcionalmente, é possível que ocorra a interrupção desde que prevista em convenção ou acordo coletivo.
 - Suspensão disciplinar⁶⁰.** Lembra-se de que o prazo máximo dessa suspensão é de trinta dias. A suspensão do empregado por mais de trinta dias consecutivos importa na rescisão injusta (rescisão indireta) do contrato de trabalho, conforme previsto no art. 474 da CLT.
 - Greve.** Em regra, o período de greve é hipótese de suspensão. Entretanto, se no fim do movimento grevista houver previsão, no acordo ou convenção coletiva, de pagamento dos salários durante o período da paralisação, transforma-se em hipótese de interrupção.
 - Empregado em gozo de benefícios previdenciários.** Exemplo: durante aposentadoria por invalidez, auxílio-doença etc. Cabe ressaltar, ainda, que durante a suspensão do contrato, decorrente de acidente de trabalho, o empregador continuará obrigado à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica. Para o TST, o empregador não mantém um ambiente seguro e saudável ao empregado. Nesse sentido, o recente posicionamento do Tribunal:
- Súmula nº 440 do TST.** Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde, ou de assistência médica, oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspensão o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.
- Entendemos, entretanto, que referida súmula deverá passar por modificações, haja vista a ausência de correspondente legal nesse sentido, o que afrontaria o art. 8º, § 2º da CLT, acrescentado pela Reforma Trabalhista:
- Art. 8º da CLT (Alterado pela Reforma Trabalhista) –** As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudentia, 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.

§ 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.

f) Empregado eleito para ocupar o cargo de Diretor de S/A;
g) Intervalos intrajornadas e interjornadas. Em regra, durante o período para descanso e refeição (intervalo intrajornada) e o descanso entre uma jornada e outra de 11 horas consecutivas, não há remuneração.

h) Ausência do empregado por motivo de prisão. De acordo com Alice Monteiro de Barros⁶², “O período em que o empregado ficou afastado, aguardando julgamento na Justiça Comum ou Militar ou respondendo a inquérito, é de suspensão contratual”⁶³. Importante frisar que, se houver condenação criminal transitada em julgado, caberá a dispensa por justa causa, com fundamento no art. 482, d, da CLT.

i) Violência doméstica (art. 9º, § 2º, II, da Lei nº 11.340/06 – Lei Maria da Penha). O juiz poderá determinar, para preservar a integridade física e psicológica da mulher, o afastamento do local de trabalho com a manutenção do vínculo empregatício, por até 6 meses. Como não há previsão na lei que obrigue o empregador ao pagamento de salário, prevalece o entendimento de que se trata de suspensão contratual.

j) Inquérito para apuração de falta grave⁶⁴ (art. 495 da CLT). Durante essa ação judicial (inquérito para apuração de falta grave), o contrato do dirigente sindical ficará suspenso. Se o inquérito for julgado improcedente, e, consequentemente, a falta grave não ficar comprovada, o período de afastamento terá natureza de interrupção do contrato⁶⁵.

Qualificação profissional (art. 476-A da CLT). Em razão da crise econômica mundial, as empresas têm se utilizado dessa hipótese de suspensão para evitar demissões em massa (“lay off”). Características:

61. **Súmula nº 269 do TST.** “O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego” (grifo acrescido)
62. BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTR, 2009. p. 879.
63. Essa questão caiu, recentemente, no concurso do TRT da 1ª Região/2009, de acordo com afirmativa: “E hipótese de suspensão do contrato o período em que o empregado ficou afastado do emprego em prisão aguardando julgamento da Justiça Comum em razão da prática de crime”;
64. Para mais detalhes do inquérito para apuração de falta grave, consulte o capítulo VI, item 3, letra f.
65. **Art. 495 da CLT:** “Reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo empregado, fica o empregado obrigado a readmitir-se no serviço e a pagar-lhe os salários a que teria direito no período de suspensão”;

66. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre trabalho intermitente.

Lembre-se de que a principal diferença entre suspensão e interrupção consiste no pagamento de salário, para as hipóteses de interrupção. Há 4 situações que geram discussão na doutrina:

6.3. Casos controversos

m) Períodos de inatividade no trabalho intermitente: O trabalho intermitente é uma nova modalidade contratual inserida pela Reforma Trabalhista, caracterizada pela alternância entre períodos de prestação de serviços e de inatividade. Durante os períodos de inatividade, não há recebimento de salário e contagem do tempo de serviço, pois não configura tempo à disposição do empregador. Portanto, trata-se de hipótese de suspensão do contrato de trabalho.

Fraude no curso de qualificação: Se não houver curso ou o empregado continuar trabalhando, o período será de interrupção (pagamento do salário e demais verbas trabalhistas).

Dispensa do trabalhador: O empregado não poderá ser dispensado no transcurso do período do curso e nos três meses subsequentes ao atestado para qualificação profissional. Se dispensado, o empregador deverá pagar multa ao empregado conforme previsto no acordo ou convenção, sendo de, no mínimo, 100% sobre o valor da última remuneração mensal do empregado.

- contrato não poderá ser suspenso mais de uma vez no período de 16 meses.
- empregador poderá conceder ajuda compensatória, sem natureza salarial, neste período de suspensão. O FAT – Fundo de Amparo ao Trabalho – é o responsável pela concessão da bolsa de qualificação profissional;
- comunicação ao sindicato da categoria com quinze dias de antecedência;
- comunicação ao empregado.

Requisitos:

Prazo: de 2 meses a 5 meses (esse prazo poderá ser prorrogado desde que, se previsto no acordo ou convenção coletiva, tenha o consentimento formal do empregado e a empresa se responsabilize pela bolsa de qualificação profissional).

a) Licença-maternidade. A licença-maternidade é um benefício previdenciário pago durante o período de 120 dias. Nesse período, o pagamento de salário é efetuado pelo empregador, mas será reembolsado, posteriormente, pela Previdência Social. O tempo de serviço é contado para todos os fins, como se a empregada estivesse trabalhando.

Cabe ao empregador efetuar os depósitos do FCT. Em razão dessa obrigatoriedade, há discussão se o afastamento em razão da licença-maternidade é hipótese de suspensão ou interrupção. Prevalece o entendimento de que é causa de **interrupção**, pois a empregada continua recebendo salário (pago pela Previdência Social) e o tempo de serviço é contado para todos os fins.

b) Aborto não criminoso. O afastamento em razão do aborto não criminoso consiste em um benefício previdenciário pago durante o período de duas semanas. Nesse período há pagamento de salário à empregada, efetuado pelo empregador, posteriormente reembolsado pela Previdência Social. O tempo de serviço é contado para todos os fins, como se a empregada estivesse trabalhando.

Cabe ao empregador efetuar os depósitos do FCT. Em razão dessa obrigatoriedade, há discussão se o afastamento em razão do aborto não criminoso é hipótese de suspensão ou interrupção. Prevalece o entendimento de que é hipótese de **interrupção**, pois a empregada continua recebendo salário (pago pela Previdência Social) e o tempo de serviço é contado para todos os fins.

c) Serviço militar obrigatório. Durante a prestação de serviço militar obrigatório, o empregador não está obrigado a pagar salário, mas a obrigatoriedade dos depósitos do FCT persiste. Em razão dessa obrigatoriedade, há discussão se esse afastamento configura hipótese de suspensão ou interrupção. Prevalece o entendimento de que é hipótese de **suspensão** do contrato de trabalho, porque o empregado não recebe salário (art. 4º, parágrafo único, e art. 472, ambos da CLT).

Ainda de acordo com a hipótese anterior, conforme o art. 472, § 1º, da CLT, para que o empregado tenha direito a exercer o cargo do qual se afastou, é indispensável que notifique o empregador dessa intenção, por telegrama ou carta registrada, dentro do **prazo máximo de trinta dias**, contados da data em que se verificar a respectiva baixa.

67. A questão que abordar esse tema controvertido, qualquer que seja a resposta, caberá recurso, caso venha como opção correta a hipótese de **suspensão** (corrente doutrinária minoritária), o candidato deverá entrar com recurso para anular a questão. Lembre-se de citar alguns doutrinadores que defendem a licença-maternidade como hipótese de interrupção, dentre eles: Maurício Godinho Delgado, *Curso de Direito do Trabalho*, 7. ed. Editora Ltr, Gustavo Felipe Barbosa Garcia, *Curso de Direito do Trabalho*, Editora Método e Sérgio Pinto Martins, *Direito do Trabalho*, 24. ed. Editora Atlas.

68. Caso haja aposentadoria por invalidez torna-se devido o recolhimento do FGTS, conforme informativo nº 10 do TST (confira o texto integral ao final do capítulo).

§ 2º 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.

Art. 510-D da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista). O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

Por fim, cumpre ressaltar que o período de mandato dos membros da comissão de representantes de empregados, que será de um ano, não configura hipótese de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, nos termos do art. 510-D da CLT, acrescentado pela Reforma Trabalhista:

d) Doença profissional ou acidente de trabalho. Quando verificada um desses dois casos, os quinze primeiros dias consistem em hipótese de interrupção, pois cabe ao empregador o pagamento de salário. A discussão consiste no afastamento após os quinze primeiros dias, em que o empregado ficará em gozo de benefício previdenciário. Nesse período não há pagamento de salário, mas o empregador ficará obrigado ao pagamento do FGTS⁶⁸. Em razão dessa obrigatoriedade, há discussão se esse afastamento configura hipótese de suspensão ou interrupção. O posicionamento doutrinário dominante defende a hipótese de **suspensão** do contrato de trabalho, porque o empregado não recebe salário, mas benefício previdenciário.

| |
|--|
| <p>• Serviço militar obrigatório: suspensão</p> <p>• Prazo de 30 dias para notificar o empregador da intenção de voltar ao emprego</p> <p>• Exigências do serviço militar: interrupção</p> <p>• Convocação para a manutenção da ordem interna ou guerra: interrupção</p> |
|--|

Importante registrar que o empregado afastado para cumprir as exigências do serviço militar, como apresentação anual de reservista, será hipótese de interrupção do contrato, prevista no art. 473, VI, da CLT. Ademais, o tempo em que o empregado estiver incorporado ao serviço militar por motivo de convocação para manobras, exercícios, manutenção da ordem interna ou guerra também é hipótese de interrupção, pois cabe ao empregador pagar 2/3 da remuneração, conforme prevê o art. 61, caput, Lei nº 4.375/64.

| Hipóteses de suspensão (não há pagamento de salário) | Hipóteses de interrupção (pagamento de salário) |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Encargo público • Mandato Sindical • Greve • suspensão disciplinar • Benefícios previdenciários • Diretor de S/A (não empregado – Sum. nº 269 do TST) • Intervalos • Prisão (sem trânsito em julgado) • Violência doméstica • Inquérito para apuração de falta grave • Qualificação profissional (art. 476-A da CLT) • Períodos de inatividade no trabalho intermitente | <ul style="list-style-type: none"> • 2 dias – falecimento • 3 dias – casamento • 9 dias – professor (casamento e falecimento) • 1 dia a cada 12 meses – doação de sangue • 2 dias – alistamento eleitoral • 2 dias – acompanhamento de sua esposa durante a gravidez • 1 dia por ano – acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica – válido para o empregado ou empregada • Tempo necessário: <ul style="list-style-type: none"> - serviço militar - vestibular - comparecimento em juízo - reunião/organismo internacional (dirigente sindical) • Paralisação da empresa • Acidente nos primeiros 15 dias • Férias • RSR e Feriados • Intervalos intrajornadas remunerados. • Licença-paternidade – 5 dias para todos os empregados. E ainda, com possibilidade de prorrogação por mais 15 dias (total de 20 dias) se o empregador aderir ao Programa Empresa Cidadã • Gestante: consultas médicas • Participação nas comissões de conciliação prévia • Prontidão e sobreaviso • Lockout • Participação no Conselho Curador do FCTS |
| Casos controversos | |
| a) Licença-maternidade (interrupção) b) Aborto não criminoso (interrupção) c) Serviço militar obrigatório (suspensão) d) Acidente do trabalho após 15 primeiros dias (suspensão) | |

7. QUESTÕES DISSERTATIVAS E ESTUDOS DE CASO⁶⁹

► Treino e Padrão de respostas:

Ao resolver uma questão dissertativa ou estudos de caso em concursos para Analista do TRT, é fundamental tentar escrever com clareza, sem erros e com letra legível, de modo que se torne uma leitura simples e fácil ao examinador. Lembre-se que o examinador não ficará horas, tentando decifrar códigos ininteligíveis, e ainda, descartará questões com erros graves de ortografia, pontuação etc. Ele tem milhares de questões pra corrigir, portanto cause uma boa impressão logo no início do texto.

É muito importante que o candidato redija, com frequência e com antecedência, o máximo de questões sobre temas atuais e importantes do direito e do processo do trabalho. Treine sempre manualmente, evite digitar as respostas, pois não terá o computador ao seu lado no dia do concurso. Esse é o melhor treino e estudo para questões abertas.

Tente responder às questões seguintes antes de verificar o gabarito apresentado ou procurar a resposta na teoria. É uma forma de treinar seu cérebro às condições apresentadas na hora da prova. Lembre-se de que algumas questões não têm resposta certa ou errada. Portanto, a **boa fundamentação** é o caminho para a aprovação.

Cabe frisar, ainda, que não dará tempo de elaborar um rascunho detalhado prévio, na maior parte dos concursos. Portanto, antes de iniciar sua redação, coloque ao lado do próprio enunciado alguns pontos principais de que você precisará se lembrar durante a confecção da resposta. Essa técnica evitará que se esqueça de abordar assuntos importantes.

A indicação do número da lei, do artigo, da súmula ou orientação jurisprudencial somente deve ser colocada se você realmente souber, com exatidão, o número da norma ou se assim for exigido pela banca examinadora.

Por fim, como já dito ao longo dos capítulos, a Reforma Trabalhista, aprovada em julho/2017, alterou muitos pontos do Direito e Processo do Trabalho. Dessa forma, é importante que o candidato tenha conhecimento da nova legislação e dissserte, de forma clara, sobre ela. O examinador valorizará as redações que estiverem com base nas inovações legislativas.

Bom treino, bons estudos e boa sorte!

▶ ESTUDO DE CASO 01:

Carlos foi contratado como trabalhador temporário na empresa IMcarvalho por três meses. Após 1 ano, Carlos foi contratado, pela mesma empresa, a título de experiência, por mais 2 meses. Disserte: Essa contratação é lícita? É possível a contratação do mesmo empregado, de forma reiterada, via contrato de experiência?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

O contrato de experiência é uma hipótese de contrato por prazo determinado, previsto na CLT. Esse contrato tem por finalidade uma avaliação recíproca entre as partes envolvidas. De um lado, o empregador poderá verificar as qualidades pessoais do trabalhador (eficiência, lealdade etc.). De outro, o empregado terá chance de analisar se aquele emprego corresponde às suas expectativas (meio ambiente de trabalho, condições de pagamento etc.).

O prazo desse contrato será de 90 dias, havendo possibilidade de apenas uma prorrogação, desde que respeitado os 90 dias⁷⁰. Desse modo, o empregado contratado por 30 dias poderá ter seu contrato de experiência prorrogado por até 60 dias.

A nova contratação de Carlos por contrato de experiência não é lícita, uma vez que a finalidade dessa contratação já foi atingida, tendo em vista que empregado e empregador já tiveram a possibilidade de avaliação recíproca durante a vigência do contrato de trabalho temporário⁷¹. Destaca-se, inclusive, que a redação do art. 10, § 4º, Lei nº 6.019/1974 prevê que não se aplica o contrato de experiência ao trabalho temporário:

Art. 10, § 4º, Lei nº 6.019/1974 (redação dada pela Lei nº 13.429/2017): 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.

Assim, não é possível a contratação reiterada via contrato de experiência, uma vez que fere a própria essência do contrato que é a avaliação entre as partes.

70. Súmula nº 188 do TST: "O contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 dias".

71. Para maiores informações, confira o Informativo nº 64 ao final do capítulo.

72. Nas respostas aqui oferecidas, serão indicadas e/ou transcritas súmulas, orientações jurisprudências do TST e artigos de lei, mas na prova não há essa necessidade salvo quando expressamente previsto no edital do concurso.

O contrato de trabalho possui normas de caráter imperativo que não podem ser transgredidas entre as partes. Limita-se, assim, a autonomia da vontade, para garantir a dignidade ao empregado. No âmbito individual, há necessidade de observar dois requisitos para que a alteração do contrato de trabalho seja válida, conforme previsto no art. 468 da CLT: consentimento do empregado e ausência de prejuízos diretos ou indiretos ao trabalhador.

Note-se que com a Reforma Trabalhista o adicional de gratificação de função, que se incorporava ao salário do empregado após 10 anos de recebimento, deixa de ser devido, independentemente do tempo em que o empregado exerceu a respectiva função (art. 468, § 2º da CLT).

Contudo, com fundamento no poder diretivo, art. 2º da CLT, cabe ao empregador efetuar algumas alterações para melhor organizar a atividade empresarial. Alias, como é o empregador que assume os riscos da atividade econômica, nada mais justo que exija algumas modificações no contrato de trabalho. Essas alterações promovidas pelo empregador, sem o prévio consentimento do empregado, são chamadas de jus variandi.

Inserir-se dentro do jus variandi do empregador a possibilidade de transferência do empregado do período noturno para o diurno. Tendo em vista que o adicional noturno somente é devido enquanto é prestada a atividade noturna, com a transferência para o período diurno, o empregado perde o direito ao recebimento do adicional noturno conforme estabelece a Súmula nº

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

- Marcos e Ana são empregados da empresa XYZ Ltda. Marcos foi contratado para trabalhar no período das 22 horas às 5 horas, com 1 hora de intervalo intrajornada, recebendo o pagamento do adicional noturno de 20% sobre o valor da hora diurna. Ocorre que a empresa XYZ interrompeu todos os trabalhos no período noturno e estabeleceu que Marcos deve trabalhar no período das 8 horas às 17 horas sem o recebimento do valor do adicional noturno. Por sua vez, Ana, trabalhadora experiente na empresa, recebeu seu salário todos os meses no primeiro dia útil do mês pelo período total de 10 anos. Contudo, a empresa XYZ decidiu que o pagamento a todos os empregados, inclusive o de Ana, deve ser feito até o 4º dia útil do mês subsequente à prestação dos serviços. Diante do exposto, responda fundamentadamente as questões a seguir:
- Discorra sobre os requisitos para a alteração do contrato de trabalho e o jus variandi.
 - A transferência de Marcos para o período noturno com a supressão do respectivo adicional é válida? Explique.
 - A alteração na data de pagamento dos salários de Ana é válida? Explique.

▶ ESTUDO DE CASO 02:

265 do TST. O período noturno é prejudicial à saúde do trabalhador, pois o ser humano não possui hábitos noturnos. Assim, apesar da perda do adicional noturno, há o entendimento majoritário da doutrina e do TST de que a alteração unilateral no contrato de trabalho de Marcos é lícita.

Além disso, é válida a alteração na data de pagamento do salário de Ana para o 4º dia útil do mês. De acordo com o art. 459, § 1º, CLT, é possível o pagamento do salário do empregado até o 5º dia útil do mês subsequente à prestação dos serviços. Nesse sentido, a alteração da data de pagamento, caso não exista expressão prevista contratual ou instrumento coletivo prevendo data específica, é possível se respeitado o prazo máximo do 5º dia útil.

► QUESTÃO DISSERTATIVA 03:

Disserte sobre os requisitos para a transferência de empregados e as hipóteses de transferência unilateral.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR

Dentre as possibilidades do *jus variandi*, que consiste em alterações unilaterais para melhor organizar a atividade empresarial, está a transferência de empregados. Em regra, a transferência unilateral é vedada. Essa transferência será possível desde que haja anuência do empregado. Para configurar transferência, é necessário que ocorra mudança de domicílio do empregado.

Exceionalmente, poderá ocorrer a transferência unilateral do empregado em lei refere-se aos empregados que exerçam cargos de confiança. Inclusive para esses empregados, é necessário que o empregador demonstre a necessidade do serviço, ou seja, fundadamente a transferência para evitar abusos e perseguições.

Além disso, é possível a transferência unilateral dos empregados cujo contrato tenham como condição implícita ou explícita a necessidade de transferência. Também nessa hipótese será necessário comprovação de real necessidade de de serviço, no mesmo sentido da hipótese anterior. Tem-se como exemplo de condição implícita, os empregados do circo que devem se mudar constantemente e condição explícita quando, no ato da contratação, fica expresso que é condição, na prestação de serviços, a possibilidade de transferência do empregado, como ocorre em alguns bancos e em empresas com diversas filiais.

Outra hipótese ocorre com a extinção do estabelecimento. Nesse caso, a transferência unilateral é permitida para evitar o término do contrato de trabalho. E, se o empregado se negar a essa transferência, ocorrerá o pedido de demissão. Por exemplo, o empregado trabalhava em Belo Horizonte, mas nessa cidade o estabelecimento foi extinto. Diante desse acontecimento, o trabalhador foi transferido para a unidade da empresa em Juiz de Fora, MG, sendo lícita essa transferência.

João tem o contrato de trabalho suspenso. Em regra, o período de greve é hipótese de suspensão. Entretanto, se no fim do movimento grevista houver previsão, no acordo ou convenção coletiva, de pagamento dos salários durante o período da paralisação, transforma-se em hipótese de interrupção.

A interrupção do contrato de trabalho consiste na ausência provisória da prestação de serviços, em que são devidos o pagamento de salário e a contagem do tempo. Cessa a obrigação do empregado, mas persiste a obrigação da empresa. Por outro lado, a suspensão do contrato de trabalho é a ausência provisória da prestação de serviços, sem que haja o pagamento de salário, nem a contagem do tempo. Nesse caso, cessa a obrigação tanto da empresa como do empregado.

De acordo com o princípio da continuidade do contrato de trabalho, há situações em que, mesmo não havendo prestação de serviços pelo trabalhador, o vínculo empregatício fica mantido. São as hipóteses de interrupção e suspensão do contrato de trabalho.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

- a) Quais os pontos em comum e as diferenças básicas entre suspensão e interrupção?
- b) Quais são as situações dos 3 empregados acima?
- c) Durante a suspensão do contrato de trabalho, há necessidade de depósitos do FGTS e pagamento do plano de saúde pelo empregador?

De acordo com esse caso, responda:

João acabou de aderir ao movimento grevista. Angela acabou de retirar sua licença maternidade. E Pedro está preso temporariamente, aguardando decisão da justiça.

▶ ESTUDO DE CASO 04:

Por fim, é possível a transferência provisória por necessidade de serviço. Nesse caso, com fundamento no princípio da lealdade contratual, caberá ao empregado colaborar com a empresa. Há necessidade, entretanto, de que essa necessidade seja fundamentada na real necessidade de serviço. Na hipótese de transferência provisória, mesmo em se tratando de cargo de confiança e condição implícita ou explícita no contrato, o empregador ficará obrigado a pagar adicional de, no mínimo, 25%, dos salários que o empregado recebia na localidade de origem, enquanto durar a transferência. De acordo com a jurisprudência majoritária, se ocorrer transferência definitiva, o empregado não terá direito ao adicional.

Importante ressaltar que esse adicional possui natureza salarial, portanto reflete nas demais verbas trabalhistas. Enquanto receber esse adicional de transferência, a remuneração das férias, do 13º salário e os depósitos do FGTS serão acrescidos (reflexo salarial).

Ademais, prevalece na doutrina que Angela tem o contrato de trabalho interrompido. A licença-maternidade é um benefício previdenciário pago durante o período de 120 dias. Nesse período, o pagamento de salário é efetuado pelo empregador, mas será reembolsado, posteriormente, pela Previdência Social. O tempo de serviço é contado para todos os fins, como se a empregada estivesse trabalhando. Nessa hipótese, cabe ao empregador efetuar os depósitos do FGTS. Em razão dessa obrigatoriedade, há discussão se o afastamento em razão da licença-maternidade é hipótese de suspensão ou interrupção. Prevalece o entendimento de que é causa de interrupção, pois a empregada continua recebendo salário (pago pela Previdência Social) e o tempo de serviço é contado para todos os fins.

O contrato de trabalho de Pedro está suspenso, uma vez que a prisão sem condenação criminal transitada em julgado ocasiona a suspensão do contrato de trabalho diante da impossibilidade na prestação dos serviços.

Para as hipóteses de suspensão por serviço militar obrigatório e acidente de trabalho após os 15 primeiros dias, há necessidade dos depósitos do FGTS. Para as demais hipóteses, como a greve e a prisão antes do trânsito em julgado de sentença condenatória, não há essa obrigação. Por fim, cabe ressaltar que, durante a suspensão do contrato, decorrente de acidente de trabalho, o empregador continua obrigado a manutenção de plano de saúde ou de assistência médica nos termos da Súmula nº 440 do TST. Entendo que a Súmula em questão poderá ser impactada pelo art. 8º, § 2º da CLT, que foi inserido pela Reforma Trabalhista, haja vista a ausência de previsão legal no sentido nela exposto.

8. SÚMULAS E ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DO TST³

| CAPÍTULO III – CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO | |
|--|--|
| Trabalho proibido | |
| Súmula nº 363 do TST. A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em razão ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS. | |
| Súmula nº 386 do TST. Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar. | |
| Trabalho ilícito | |
| Orientação Jurisprudencial nº 199 da SDI – I do TST. É nulo o contrato de trabalho celebrado para o desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho, ante a ilicitude de seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico. | |
| Contrato por prazo determinado | |
| Orientação Jurisprudencial nº 25 da SDC do TST. Salário normativo. Contrato de experiência. Limitação. Tempo de serviço. Possibilidade. | |
| Não fere o princípio da isonomia salarial (art. 7º, XXX, da CF/88) a previsão de salário normativo tendo em vista o fator tempo de serviço. | |
| Súmula nº 188 do TST. O contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 dias. | |
| Súmula nº 244 do TST. | |
| I – O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT). | |
| II – A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade. | |
| III – A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado. | |
| Súmula nº 163 do TST. Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas nos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT. | |
| Súmula nº 125 do TST. O art. 479 da CLT aplica-se ao trabalhador optante pelo FGTS admitido mediante contrato por prazo determinado, nos termos do art. 30, § 3º, do Decreto nº 59.820, de 20.12.1966. | |
| Alteração no contrato de trabalho | |
| Súmula nº 51 do TST⁴. | |
| 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. | |
| Orientação Jurisprudencial nº 308 da SDI – I do TST. O retorno do servidor público (administração direta, autárquica e fundacional) à jornada inicialmente contratada não se insere nas vedações do art. 468 da CLT, sendo a sua jornada definida em lei e no contrato de trabalho firmado entre as partes. | |
| Súmula nº 265 do TST. A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno. | |

73. Esta súmula será impactada pelo art. 611-A, VI da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|---|---|---|--|---|--|---|---|--|---|
| <p>Orientação Jurisprudencial nº 159 da SDI – I do TST. Diante da inexistência de previsão expressa em contrato ou em instrumento normativo, a alteração da data de pagamento pelo empregador não viola o art. 468, desde que observado o parágrafo único do art. 459, ambos da CLT.</p> | <p>Súmula nº 372 do TST. I. Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregado, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. II. Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação.</p> | <p>Orientação Jurisprudencial nº 244 da SDI-I do TST. A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora-aula.</p> | <p>Transferência de empregados</p> | <p>Súmula nº 29 do 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.</p> | <p>Súmula nº 43 do TST. Presume-se abusiva a transferência de que trata o § 1º do art. 469 da CLT, sem compo- vação da necessidade do serviço.</p> | <p>Orientação Jurisprudencial nº 113 da SDI-I do TST. O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória.</p> | <p>Suspensão e interrupção do contrato de trabalho</p> | <p>Súmula nº 155 do 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.</p> | <p>Súmula nº 160 do TST. 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</p> | <p>Súmula nº 118 do TST. Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.</p> | <p>Súmula nº 269 do TST. O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.</p> | <p>Súmula nº 440 do TST. Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde, ou de assistência médica, oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.</p> |
|---|---|--|---|---|---|--|---|--|---|---|--|---|

74. Esta súmula será impactada pelo art. 468, § 2º da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.
75. Esta súmula pode ser impactada pelo art. 8º, § 2º da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

9. ENUNCIADOS DA 2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO

Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática. Constituem importante material de consulta doutrinária acerca das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 no trabalho intermitente:

Os Enunciados da 2ª Jornada do TST foram inseridos nessa 11ª Edição para que o estudante possa utilizar essas discussões e posicionamentos nas provas dissertativas. Lembre-se que para as provas objetivas (testes) deve-se seguir o texto legal e a jurisprudência do TST.

| |
|---|
| Enunciado nº 73. Contrato de trabalho intermitente: Inconstitucionalidade. É inconstitucional o regime de trabalho intermitente previsto no art. 443, § 3º e art. 452-A da CLT, por violação do art. 7º, I e VII da Constituição da República e por afrontar o direito fundamental do trabalhador aos limites de duração do trabalho, ao décimo terceiro salário e às férias remuneradas. |
| Enunciado nº 74. Contrato de trabalho intermitente: Salário mínimo A proteção jurídica do salário mínimo, consagrada no art. 7º, VII, da Constituição da República, alcança os trabalhadores em regime de trabalho intermitente, previsto nos arts. 443, § 3º e 452-A da CLT, aos quais é também assegurado o direito à retribuição mínima mensal, independentemente da quantidade de dias em que for convocado para trabalhar, respeitado o salário mínimo profissional, o salário normativo, o salário convencional ou o piso regional. |
| Enunciado nº 84. Contrato de trabalho intermitente: Carga horária. Como o contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, do instrumento contratual deverá constar os períodos de prestação de serviços ou a estimativa de serviços a executar, a respeito dos quais se obriga o empregador. |
| Enunciado nº 85. O contrato de trabalho intermitente no Brasil não corresponde ao zero-hours contract britânico Nos contratos de trabalho intermitente, é obrigatório indicar a quantidade mínima de horas de efetiva prestação de serviços, pois não se admite contrato de trabalho com objeto indeterminado ou sujeito a condição puramente potestativa, consoante artigos 104, II, 166 II e 122 do Código Civil, aplicáveis subsidiariamente à matéria, nos termos do art. 8º, parágrafo único, da CLT. |
| Enunciado nº 86. Férias e trabalho intermitente Férias. Trabalho intermitente. Diante da existência de antinomia jurídica entre o disposto no § 6º do art. 452-A da CLT e o disposto no § 9º do mesmo art. 452-A da CLT, deve-se interpretar o ordenamento jurídico de forma sistemática e utilizar o critério hierárquico para solução do conflito de normas. Assim, tendo em vista o art. 7º, XVII, da CF/88, que dispõe sobre o direito às férias anuais remuneradas, ou seja, pagas no momento do gozo do período de descanso (conforme também disposto no art. 452-A, § 9º, CLT), o pagamento de férias proporcionais após a prestação de serviços (art. 452-A, § 6º, II, CLT) não encontra aplicabilidade. Assim, no trabalho intermitente, as férias devem ser remuneradas quando da sua fruição. |
| Enunciado nº 87. Contrato de trabalho intermitente. Salário mínimo e piso profissional. Multa. Inconstitucionalidade A multa prevista no art. 452-A, § 4º, da CLT, imposta ao trabalhador que descumprir convocação anteriormente atendida, não é compatível com os princípios constitucionais da dignidade humana, do valor social do trabalho, da isonomia, da proteção do trabalhador e da função social da empresa. |

76 Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

| | | | |
|--|---|--|---|
| <p>Enunciado nº 88. Trabalho intermitente e risco para terceiros</p> <p>O trabalho intermitente não poderá ser exercido em atividades que possam colocar em risco a vida, a saúde e a segurança dos próprios trabalhadores e/ou de terceiros.</p> | <p>Enunciado nº 89. Contrato de trabalho intermitente. Permanência do trabalhador dentro ou fora do estabelecimento do empregador por conveniência deste último. Cômputo como tempo de serviço</p> <p>Contrato de trabalho intermitente. Permanência do trabalhador dentro ou fora do estabelecimento do empregador por conveniência deste último. Cômputo como tempo de serviço. No contrato de trabalho intermitente, a teor do artigo 452-A, § 5º, da CLT, os períodos em que o trabalhador permanecer dentro ou fora do estabelecimento do empregador para atender a interesses, conveniências ou no aguardo de instruções deste último serão computados como horas ou frações efetivamente trabalhadas.</p> | <p>Enunciado nº 90. Contrato de trabalho intermitente e demandas permanentes</p> <p>1. É ilícita a contratação sob a forma de trabalho intermitente para o atendimento de demanda permanente, continua ou regular de trabalho, dentro do volume normal de atividade da empresa.</p> <p>2. É ilegal a substituição de posto de trabalho regular ou permanente pela contratação sob a forma de trabalho intermitente.</p> <p>3. O empregador não pode optar pelo contrato de trabalho intermitente para, sob esse regime jurídico, adotar a escala móvel e variável da jornada.</p> <p>4. Presente a necessidade de trabalho intermitente, o empregado contratado na forma do art. 443, § 3º, da CLT tem direito subjetivo à convocação, sendo ilícita sua preterição ou a omissão do empregador.</p> | <p>Enunciado nº 91. Dia e hora incertos para labor e risco exclusivo do empregador. Tempo à disposição de efetivo serviço</p> <p>No contrato de trabalho intermitente, o período sem convocação pelo empregador é de tempo à sua disposição e deve ser remunerado como de efetivo serviço. Ônus das variações de demanda do empreendimento são exclusivos do empregador.</p> |
|--|---|--|---|

10. INFORMATIVOS DO TST (CITADOS DURANTE O CAPÍTULO IV)

| NULIDADES | <p>Empresa pública e sociedade de economia mista. Admissão sem prévia aprovação em concurso público após a promulgação da Constituição Federal de 1988. Decisão do STF no MS nº 21322/DF. Marco para declaração de nulidade da contratação. Inaplicabilidade da Súmula nº 363 do TST.</p> <p>A decisão proferida pelo STF no MS nº 21322/DF, publicada em 23.4.1993, deve ser tomada como marco para a declaração de nulidade dos contratos de trabalho firmados com empresas públicas ou sociedade de economia mista sem prévia aprovação em concurso público, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, de modo que o disposto no art. 37, § 2º, da CF apenas alcança os contratos de trabalho celebrados após essa data. Com esse entendimento, a SBDI-I, em sua composição plena, decidiu, à unanimidade, conhecer dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, dar-lhes provimento para, afastando a incidência da Súmula nº 363 do TST e a nulidade do contrato de trabalho firmado com a Radiobrás, em 07.01.93, sem concurso público, restabelecer a decisão do Regional, determinando o retorno dos autos à Turma de origem para apreciar os demais temas recursais como entender de direito. TST-E-ED-RR-4800-05.2007.5.10.0008, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 23.5.2013. (informativo nº 48)</p> |
|---|--|
| TRABALHO TEMPORÁRIO | <p>Materia afetada ao Tribunal Pleno. Gestante. Contrato nulo. Ausência de prévia aprovação em concurso público. Estabilidade provisória. Indevida. Incidência da Súmula nº 363 do TST.</p> <p>Não é possível estender a garantia provisória de emprego à empregada gestante dispensada em razão do reconhecimento da nulidade do contrato firmado com ente público, sem prévia aprovação em concurso público. Incidência dos estímulos da Súmula nº 363 do TST que, diante da invalidade da contratação, assegura apenas o pagamento das horas trabalhadas e das contribuições ao FGTS, por expressa previsão de lei. Ao caso concreto não se aplica a Convenção nº 103 da OIT, que consagra o direito das empregadas gestantes à licença-maternidade e veda a dispensa nesse período, nem a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal no que concerne ao alcance da estabilidade prevista no art. 10, II, "b", do ADCT, pois ambas as situações pressupõem a validade da relação jurídica estabelecida entre as partes, condição não verificada na hipótese. Sob esse entendimento, o Tribunal Pleno, por maioria, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, vencidos os Ministros Hugo Carlos Schenckemann, Cláudio Mascarenhas Brandão, Alberto Luiz Bressiani de Fontan Pereira, Maria de Assis Calising, Márcio Eurico Vitral Amaro e Kátia Magalhães Arruda. No mérito, ainda por maioria, decidiu-se negar provimento ao recurso, vencidos os Ministros Delaíde Miranda Arantes, Leílio Bentes Corrêa, Maurício Godinho Delgado e Augusto César Leite de Carvalho. TST-E-ED-RR-175078-88.2007.5.04.0751, Tribunal Pleno, rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, red. p/ acórdão Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 17.4.2017. (informativo nº 156 do TST)</p> |
| CONTRATO DE EXPERIÊNCIA | <p>Contrato temporário. Lei nº 6.019/74. Rescisão antecipada. Indenização prevista no art. 479 da CLT. Inaplicabilidade.</p> <p>A rescisão antecipada do contrato de trabalho temporário disciplinado pela Lei nº 6.019/74 não enseja o pagamento da indenização prevista no art. 479 da CLT. Trata-se de forma específica de contratação, regulada por legislação especial e não pelas disposições da CLT. Sob esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos da reclamante, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhe provimento. Vencidos os Ministros Leílio Bentes Corrêa, relator, João Oreste Dalazen, Ives Gandra Martins Filho e Hugo Carlos Schenckemann, que entendiam ser aplicável a indenização prevista no art. 479 da CLT também aos trabalhadores regidos pela Lei nº 6.019/74, por se tratar de espécie de contrato a termo. Registro ressalva de fundamentação o Ministro José Roberto Freire Pimenta. TST-RR-1342 – 91.2010.5.02.0203, SBDI-I, rel. Min. Leílio Bentes Corrêa, red. p/ acórdão Min. Renato de Lacerda Paiva, 30.4.2015 (informativo nº 105)</p> |
| <p>Cesta básica. Exclusão de empregados em contrato de experiência. Impossibilidade.</p> <p>A exclusão dos trabalhadores em contrato de experiência do pagamento de cesta básica não se coaduna com o princípio consagrado pelo art. 3º, IV, parte final, da Constituição da República, que veda qualquer forma de discriminação na promoção do bem de todos. Com base nesse entendimento, a SDC, por unanimidade, deu parcial provimento ao recurso ordinário do sindicato da categoria profissional, suscitante do dissídio de natureza econômica, para deferir a "Cesta básica" conforme a redação proposta pelo sindicato suscitado, porém incluindo os empregados em contrato de experiência. TST-RO-20260-19.2010.5.04.0000, SDC, Min. Kátia Magalhães Arruda, 9.10.2012 (informativo nº 25)</p> | |

| | |
|--|--|
| <p>Contrato de experiência firmado com a empresa tomadora de serviços após o término do contrato tempo-rário. Invalidez.</p> <p>O contrato de experiência previsto no art. 443, § 2º, 'c', da CLT é uma modalidade de contrato de trabalho por prazo determinado que corresponde a uma fase probatória, por meio da qual as partes observarão a existência de efetivo interesse no prosseguimento do contrato de trabalho. Assim, na hipótese em que o reclamante já prestou serviços para a reclamada na condição de trabalhador temporário, ainda que por apenas 47 dias, é inválida a sua subsequente contratação a título de experiência, porquanto a prestação de serviços anterior já cumpriu a finalidade para qual instituída essa modalidade de contrato. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos da reclamada, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhes provimento. TST-E-RR-184500-06.2009.5.02.0262, SBDI-I, rel. Min. Brito Pereira, 24.10.2013 (Informativo nº 64).</p> | |
| <p>REVERSÃO</p> | |
| <p>Gratificação de função – períodos descontinuos</p> | |
| <p>Gratificação de função. Exercício por mais de dez anos. Períodos descontinuos. Aplicação da Súmula nº 372, I, do TST. Princípio da estabilidade financeira.</p> <p>O exercício de cargo de confiança em períodos descontinuos, mas que perfizeram um período superior a dez anos, não afasta, por si só, o reconhecimento do direito à estabilidade financeira abrangida pela Súmula nº 372, I, do TST. Cabe ao julgador, diante do quadro fático delineado nos autos, decidir sobre a licitude da exclusão da gratificação de função percebida, à luz do princípio da estabilidade financeira. Assim, na hipótese, o fato de o empregado ter exercido funções distintas ao longo de doze anos, percebendo gratificações de valores variados, e ter um decurso de quase dois anos ininterruptos sem percepção de função, não afasta o direito à incorpora-ção da gratificação. Com esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, vencido o Ministro João Oreste Dalazen, e, no mérito, ainda por maioria, vencidos os Ministros Ives Gandra Martins Filho e Maria Cristina Peduzzi, deu provimento ao recurso para restabelecer amplamente a decisão do TRT, no particular: TST-E-RR-124740-57.2003.5.01.0071, SBDI-I, rel. Min. Leílio Benites Corrêa, 3.5.2012. (Informativo nº 7)</p> | |
| <p>Direito à incorporação.</p> <p>Para o deferimento da incorporação de função gratificada suprimida, pode ser considerado o exercício de diversas funções de confiança por mais de dez anos, ainda que em períodos descontinuos. A Súmula nº 372 do TST não exige a percepção ininterrupta da mesma função gratificada por dez ou mais anos como condição obrigatória para a incorporação da gratificação. Assim, no caso, considerou-se que, tendo em vista o princípio da estabilidade financeira do empregado, o fato de ter havido a interrupção do pagamento da função por dois períodos que totalizaram apenas cinquenta e seis dias, não respalda o impedimento da incorporação da função percebida por mais de onze anos. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhe provimento para restabelecer a decisão do Regional quanto a determinação de incorporação da gratificação de função. TST-E-ED-RR-104240-56.2003.5.01.0010, SBDI-I, rel. Min. José Roberto Fritie Pimenta, 29.9.2016 (Informativo nº 146)</p> | |
| <p>Gratificação de função – pedido de transferência</p> | |
| <p>Gratificação de função exercida por dez ou mais anos. Redução em razão de transferência a pedido. Possibi-lidade. Justo motivo. Configuração. Súmula nº 372, I do TST.</p> <p>Não há falar em aplicação do princípio da irredutibilidade salarial no caso em que o empregado, não obstante tenha exercido o cargo de confiança de gerente geral de agência bancária por mais de dez anos, solicitou trans-ferência para localidade diversa, tendo havido a correlata designação para exercer outra função comissionada de menor valor. A Súmula nº 372, I, do TST, ao assegurar a estabilidade financeira, exige a reversão ao cargo efetivo na e ausência de justo motivo para a supressão ou a redução da gratificação de função, o que não ocorreu na hipótese, eis que o empregado foi designado para outra função de confiança e sua transferência ocorreu a pedido, conhecido dos embargos, por contrariedade à Súmula nº 372, I, do TST, e por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhes provimento para julgar improcedente o pedido de diferenças de gratificação de função e reflexos. Vencido o Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. TST-E-ED-RR-361-55.2010.5.03.0067, SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 15.5.2014 (Informativo nº 82)</p> | |

| | |
|---|---|
| <p>Gratificação de função – natureza obstativa do direito do empregado</p> | <p>Gratificação de função – natureza obstativa do direito do empregado</p> |
| <p>Gratificação de função – natureza obstativa do direito do empregado. <i>Onus probatório do empregador. Incidência da Súmula nº 372, I, do TST.</i></p> <p>Não obstante a Súmula nº 372, I, do TST ter estabelecido o marco temporal de dez anos para fazer incidir o princípio da estabilidade financeira, no caso em que o empregado foi destituído da função de confiança após nove anos e seis meses de exercício, sem justificativa razoável, presume-se que a supressão da gratificação foi obstativa do direito do reclamante, cabendo ao empregador o ônus de comprovar os motivos da reversão do empregado ao posto efetivo após tão longo período de tempo. Com esses fundamentos, e pautada no princípio da boa-fé objetiva, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos da reclamada, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioridade, negou-lhes provimento, mantendo a decisão que determinara a incorporação da gratificação de função. Vencido o Ministro Brito Pereira. TST-ED-RR-67900-04.2007.5.15.0069, SBDI-I, rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 21.1.13 (Informativo nº 67)</p> | <p>Gratificação de função – descaracterização função de confiança</p> |
| <p>Caixa Econômica Federal – CER. Termo de opção pela jornada de oito horas declarado inválido. Gratificação de função percebida por mais de dez anos. Incorporação. Impossibilidade.</p> <p>Descaracterizado o exercício de função de confiança, a que alude o artigo 224, 5º, da CLT, diante da ausência de fducia especial, inválida a opção do trabalhador, empregado da Caixa Econômica Federal, pela jornada de oito horas. Devidas, portanto, como extras, a 7ª e 8ª horas, calculadas com base no valor estabelecido para a jornada convencional de seis horas diárias, permitida a compensação desse valor com o que foi efetivamente pago a título de gratificação de função, nos termos da Orientação Jurisprudencial transitória nº 70 da SBDI-I. Tendo sido descaracterizado o recebimento de "gratificação de função", não se aplica ao caso a Súmula nº 372 do TST, que trata da incorporação de gratificação de função percebida em razão do cargo de confiança, mas a interpretação confida pela OJ Transitória nº 70 da SBDI-I, inviabilizando a incorporação do valor, uma vez deferidas as seis horas extras. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, apenas no tocante ao tema "termo de opção para jornada de oito horas declarado inválido – base de cálculo das horas extras", por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioridade, negou-lhes provimento. Vencidos os Ministros Augusto César Leite de Carvalho e Hugo Carlos Scheuermann. TST-ED-ARR-1505-65.2010.5.03.0002, SBDI-I, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, 20.8.2015. (Informativo nº 114)</p> | <p>Gratificação de função – JUSTO MOTIVO</p> |
| <p>Gratificação de função exercida por dez ou mais anos. Supressão. Incorporação do BE5C pelo Banco do Brasil. Empregado que optou por não aderir ao plano de carreira do banco sucessor. Súmula nº 372, I, do TST. Justo motivo. Configuração.</p> <p>A SBDI-I, pelo voto preponderante da Presidência, conheceu dos embargos interpostos pelo reclamante, por contrariedade à Súmula nº 372, I, do TST, e, no mérito, negou-lhes provimento, mantendo incluíme a decisão turnante que entendera presente o justo motivo para a supressão da gratificação de função percebida pelo empregado por dez ou mais anos. No caso, o Banco do Brasil, ao incorporar o BE5C, deu aos empregados do banco incorporado a possibilidade de aderirem ao seu plano de carreira, restringindo o exercício de função comissionada apenas aqueles que optassem pelo quadro do banco sucessor. Assim, a decisão de emprego em se manter no regulamento do extinto BE5C, com a consequente reversão ao cargo efetivo, constitui justo motivo a autorizar a cessação do pagamento do adicional de função perseguido. Vencidos os Ministros Cláudio Mascarenhas Brandão, relator, Brito Pereira, Márcio Eurico Vitril Amaral, Walimir Oliveira da Costa, José Roberto Freire Pimenta e Hugo Carlos Scheuermann, os quais entendiam que a destituição do reclamante da função comissionada em decorrência da reestruturação que se seguiu à incorporação do BE5C pelo Banco do Brasil não caracteriza o justo motivo a que se refere a Súmula nº 372, I, do TST, além de estar em descompasso com o art. 448 da CLT. TST-ED-ED-RR-527500-46.2009.5.12.0054, SBDI-I, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, red. p/ acórdão Min. João Oreste Dalazen, 27.10.2016 (Informativo nº 148)</p> | |

| | |
|---|--|
| ▶ ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO | |
| Companhia Vale do Rio Doce – CVRD, Transformação da verba de representação em gratificação de função. Alteração da natureza jurídica da parcela. Revogação prejudicial ao empregado, ilicitude. A revogação, pela Companhia Vale do Rio Doce – CVRD, do ato que conferiu natureza salarial à verba de representação, alterou sua denominação para gratificação de função, ainda que motivada pela ausência de representação e alteração sua denominação para gratificação de função, não atenta negativamente os direitos dos empregados beneficiados pela modificação, visto que cabe ao empregador suportar os riscos das decisões administrativas de seus prepostos, conforme preceituam os arts. 2º e 10 da CLT. Assim, invocando o item I da Súmula nº 51 do TST e precedentes da Corte, a SBDH-I, por unanimidade, conheceu Turma que determinou a integração da verba nos limites da pretensão. TST-E-RR-146900-68, 1999,5,01,0022, SBDH-I, rel. Min. Dora Maria da Costa, 9,5.2013 (Informativo nº 46) | |
| Servidor público submetido ao regime da CLT. Empregado que nunca foi submetido à jornada de trabalho inicialmente contratada. Determininação de retorno à jornada original. Alteração lícita. Orientação Jurisprudencial nº 308 da SBDH-I. O restabelecimento da jornada original de trabalho de servidor público, submetido ao regime da CLT, não importa alteração ilícita do contrato de trabalho, ainda que isso implique aumento da carga horária sem contrapartida salarial. Com efeito, é a lei que determina a jornada do servidor, e eventual redução, ainda que por tempo prolongado ou mesmo desde o início do contrato de trabalho, não se incorpora ao seu patrimônio jurídico. A teoria do fato consumado não é aplicável em contrariedade à lei, que resguarda o interesse público, indisponível por natureza. Incide, portanto, o entendimento consolidado pela Orientação Jurisprudencial nº 308 da SBDH-I, em oposição aos princípios constitucionais da legalidade, moralidade, impessoalidade e eficiência do serviço público (art. 37 da CF). Com esses fundamentos, a SBDH-I, por maioria, conheceu dos embargos interpostos pelo reclamado por contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 308 da SBDH-I, e, no mérito, deu-lhes provimento para restabelecer a sentença que julgou lícita a alteração da jornada de trabalho da reclamante para quantas horas semanais, pactuada à época da contratação e prevista em lei estadual. Vencidos os Ministros Renato de Lacerda Paiva, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta e Alexandre de Souza Aguiar Belmonte. TST-E-RR-368500-43, 2009,5,04,0018, SBDH-I, rel. Min. Márcio Eurió Vital Amaral, 5,2.2015 (Informativo nº 99) | |
| ◀ SUSPENSÃO DO CONTRATO | |
| Depósito do FGTS | |
| Aposentadoria por invalidez decorrente de acidente de trabalho. Suspensão do contrato de trabalho. Recolhimento do FGTS. Indevido. Art. 15, § 5º, da Lei nº 8.036/90. Não incidência. Tendo em conta que a aposentadoria por invalidez suspende o contrato de trabalho, conforme dicção do art. 475 da CLT, é indevido o recolhimento do FGTS no período em que o empregado estiver no gozo desse benefício previdenciário, ainda que o afastamento tenha decorrido de acidente de trabalho. Com esse entendimento, a SBDH-I, em sua composição plena, por maioria, negou provimento ao recurso de embargos, vencidos os Ministros Renato de Lacerda Paiva, Lelio Bentes Corrêa, José Roberto Freire Pimenta e Delaide Miranda Arantes. Ressaltou o Ministro relator que o art. 15, § 5º, da Lei nº 8.036/90, ao determinar que a licença por acidente de trabalho será causa de interrupção do contrato de trabalho, com obrigatoriedade de recolhimento do FGTS, estabeleceu situação excepcional que não admite interpretação ampliada para abarcar a aposentadoria por invalidez decorrente de acidente de trabalho. TST-E-RR-133900-84, 2009,5,03,0057, SBDH-I, rel. Min. Horácio Raymundo de Senna Pires, 24,5.2012 (Informativo nº 10) | |
| Afastamento – atestado médico | |
| Ação anulatória. Atestado Médico. Exigência da inserção da Classificação Internacional de Doenças – CID. Nulidade de cláusula de convenção coletiva de trabalho. É nula cláusula constante de convenção coletiva de trabalho que exija a inserção da Classificação Internacional de Doenças (CID) nos atestados médicos apresentados pelos empregados. Tal exigência obriga o trabalhador a divulgar informações acerca de seu estado de saúde para exercer seu direito de justificar a ausência ao trabalho por motivo de doença. Essa imposição viola o direito fundamental à intimidade e à privacidade (art. 5º, X, da CF), sobretudo por não existir, no caso, necessidade que decorra da atividade profissional. Sob esses fundamentos, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, por maioria, negou-lhe provimento, vencido o Ministro Ives Gandra Martins Filho. TST-RO-268 – 11.2014,5,12,0000, SDC, rel. Min. Maria Cristina Trigoen Peduzzi, 17,8.2015. (Informativo nº 114) | |

Agão anuatória. Atestado Médico. Exigência da inserção da Classificação Internacional de Doenças (CID). Validade da cláusula de convenção coletiva de trabalho. Não violação do direito fundamental à intimidade e à privacidade.

Não viola o direito fundamental à intimidade e à privacidade (art. 5º, X, da CF), cláusula constante de convenção coletiva de trabalho que exija a inserção da Classificação Internacional de Doenças (CID) nos atestados médicos apresentados pelos empregados. Essa exigência, que obriga o trabalhador a divulgar informações acerca de seu estado de saúde para exercer seu direito de justificar ausência ao trabalho por motivo de doença, traz benefícios para o meio ambiente de trabalho, pois auxilia o empregador a tomar medidas adequadas ao combate de enfermidades recorrentes e a proporcionar melhorias nas condições de trabalho. Sob esse entendimento, a SDC, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, pelo voto preponderante da Presidência, deu-lhe provimento para julgar improcedente o pedido de anulação da cláusula em questão. Vencidos os Ministros Mauricio Godinho Delgado, relator, Kátia Magalhães Arruda e Maria de Assis Calsing. TST-RO – 480-32.2014.5.12.0000, SDC, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, red. p/ o acórdão Min. Ives Gandra Martins Filho, 14.12.2015 (Informativo nº 126 do TST)

RELAÇÃO DE EMPREGO

» 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.

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

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

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

Parágrafo único – Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

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

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, se matizados de comando, controle e supervisão, equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

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

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

§ 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.

§ 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.

Art. 9º – Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

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-B. A contratação do autônomo, cumulada 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.

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.

§ 1º – Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços específicos ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

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

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

b) de atividades empresariais de caráter transitório;

c) de contrato de experiência.

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato

de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Art. 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.

» CONSTITUIÇÃO FEDERAL

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;

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;

(...)
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;

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

II – a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego,

na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

§ 2º – A não observância do disposto nos incisos II e III implicará a nulidade do ato e a punição da autoridade responsável, nos termos da lei.

» Código Civil

Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

I – agente capaz;
II – objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III – forma prescrita ou não defesa em lei.

Art. 186. Aquelle que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 402. Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidas ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar.

Art. 403. Ainda que a inexecução resulte de dolo do devedor, as perdas e danos só incluem os prejuízos efetivos e os lucros cessantes por efeito dela direta e imediato, sem prejuízo do disposto na lei processual.

Art. 593. A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo.

Art. 594. Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição.

Art. 653. Opera-se o mandato quando alguém recebe de outrem poderes para, em seu nome, praticar atos ou administrar interesses. A procuração é o instrumento do mandato.

Art. 654. Todas as pessoas capazes são aptas para dar procuração mediante instrumento

Art. 658. O mandato presume-se gratuito quando não houver sido estipulada retribuição, exceto se o seu objeto corresponder ao daquelas que o mandatário trata por ofício ou profissão lucrativa.

Parágrafo único. Se o mandato for oneroso, caberá ao mandatário a retribuição prevista em lei ou no contrato. Sendo estes omissos, será ela determinada pelos usos do lugar, ou, na falta destes, por arbitramento.

Art. 659. A aceitação do mandato pode ser tácita, e resulta do começo de execução.

Art. 660. O mandato pode ser especial a um ou mais negócios determinadamente, ou geral a todos os do mandante.

Art. 944. A indenização mede-se pela extensão do dano.

Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização.

NULIDADES

particular, que valerà desde que tenha a assinatura do outorgante.

§ 1º O instrumento particular deve conter a indicação do lugar onde foi passado, a qualificação do outorgante e do outorgado, a data e o objetivo da outorga com a designação e a extensão dos poderes conferidos.

§ 2º O terceiro com quem o mandatário tratar poderá exigir que a procuração traga a firma reconhecida.

Art. 655. Ainda quando se outorgue mandato por instrumento público, pode substabelecer-se mediante instrumento particular.

Art. 656. O mandato pode ser expresso ou tácito, verbal ou escrito.

Art. 657. A outorga do mandato está sujeita à forma exigida por lei para o ato a ser praticado. Não se admite mandato verbal quando o ato devese celebrar por escrito.

Art. 9º - São nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

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. 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.

§ 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.

Art. 619. Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito.

Art. 623. Será nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acordo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou comumente à política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços.

CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

» CLT

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.

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.

§ 1º – Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços específicos ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

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

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
b) de atividades empresariais de caráter transitório;

c) de contrato de experiência.

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Art. 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. 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 depender da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

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 descrição criminalizadora 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

§ 1º As partes estabelecem, na convenção ou acordo coletivo referido neste artigo:

- I – a indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de que trata este artigo, por iniciativa do empregador ou do empregado, não se aplicando o disposto nos arts. 479 e 480 da CLT;
- II – as multas pelo descumprimento de suas cláusulas.

§ 2º Não se aplica ao contrato de trabalho previsto neste artigo o disposto no art. 451 da CLT.

§ 4º São garantidas as estabilidade provisórias da gestante; do dirigente sindical, ainda que sua plenitude do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes; do empregado acidentado, nos termos do art. 118 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindido antes do prazo estipulado pelas partes.

Art. 3º O número de empregados contratados nos termos do art. 1º desta Lei observará o limite estabelecido no instrumento decorrente da negociação coletiva, não podendo ultrapassar os seguintes percentuais, que serão aplicados cumulativamente:

- I – cinquenta por cento do número de trabalhadores, para a parcela inferior a cinquenta empregados;
- II – trinta e cinco por cento do número de trabalhadores, para a parcela entre cinquenta e cento e noventa e nove empregados;
- III – vinte por cento do número de trabalhadores, para a parcela acima de duzentos empregados.

Parágrafo único. As parcelas referidas nos incisos deste artigo serão calculadas sobre a média aritmética mensal do número de empregados contratados por prazo indeterminado do estabelecimento, nos seis meses imediatamente anteriores ao da data de publicação desta Lei.

» LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015

Art. 4º É facultada a contratação, por prazo determinado, do empregado doméstico:

- I – mediante contrato de experiência;
- II – para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso.

Parágrafo único. No caso do inciso II deste artigo, a duração do contrato de trabalho é limitada

fornece 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. 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, remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

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 asseguradora 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.

» ADCT

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

- (...)
- II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:
- (...)
- b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

» LEI 8213/1991

Art. 118. O segurado que sofrer acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

» LEI 9601/98

Art. 1º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, independentemente de que se trate o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

» CLT

Art. 5º O contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias.

§ 1º O contrato de experiência poderá ser prorrogado 1 (uma) vez, desde que a soma dos 2 (dois) períodos não ultrapasse 90 (noventa) dias.

§ 2º O contrato de experiência que, havendo continuidade do serviço, não for prorrogado após o decurso de seu prazo previamente estabelecido ou que ultrapassar o período de 90 (noventa) dias passará a vigorar como contrato de trabalho por prazo indeterminado.

Art. 6º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregador que,

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.

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

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

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

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. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por

sem justa causa, despedir o empregado e obrigá-lo a pagar-lhe, a título de indenização, metade da remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

Art. 7º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, o empregado não poderá se desligar do contrato sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

Art. 8º Durante a vigência dos contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º, não será exigido aviso prévio.

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

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 a extinção do estabelecimento em que trabalhar.

§ 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

Art. 470 – As despesas resultantes da transferência de direitos e obrigações decorrentes do contrato de trabalho para o empregador, quando não previstas no contrato, são de responsabilidade do empregado.

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 indexação e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho por motivo de acidente de trabalho.

exercer atividades particulares, entre outras:

I – práticas religiosas; II – descanso;

III - laser;

IV – estudo;

VI – atividades de relacionamento social;

VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

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.

Art. 472 – O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de

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 juízo.

IX – pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

X – até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; (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)

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

Art. 475 – O empregado que for aposentado por invalidez terá suspensão o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

§ 1º – Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos arts. 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de esta-

bilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 497.

§ 2º – Se o empregador houver admitido substituto para o aposentado, poderá rescindir, com este, o respectivo contrato de trabalho sem indenização, desde que tenha havido ciência inequívoca da intenção de ao ser celebrado o contrato.

Art. 476 – Em caso de seguro-doença ou auxílio-

-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquisição formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação.

§ 1º Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual.

§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no **caput** deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses.

§ 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do **caput** deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

§ 4º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

§ 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

§ 7º O prazo limite fixado no **caput** poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo

- de trabalho e aquisição formal do emprego do, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período.
- Art. 392.** A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do empregado e do salário.
- 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 últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.
- 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. 495** – Reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo empregado, fica o empregador obrigado a readmiti-lo no serviço e a pagar-lhe os salários a que teria direito no período de suspensão.
- LEI Nº 7.783/1989**
- Art. 17.** Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout).
- Art. 10.** Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:
- (...)
- § 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.
- LEI Nº 11.770/2008**
- Art. 1º** É instituído o Programa Empresa Cidadã, destinado a prorrogar: (Redação dada pela Lei nº 13.257, de 2016)
- I – por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;
- II – por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.
- § 1º A prorrogação de que trata este artigo:
- I – será garantida à empregada da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que a empregada a requiera até o final do primeiro mês após o parto, e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade de que trata o inciso XVIII do caput do art. 7º da Constituição Federal;
- II – será garantida ao empregado da pessoa jurídica que aderir ao Programa, desde que o empregado a requiera no prazo de 2 (dois) dias úteis após o parto e comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.
- § 2º A prorrogação será garantida, na mesma proporção, à empregada e ao empregado que adotou ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança.
- Art. 2º** É a administração pública, direta e indireta e fundacional, autorizada a instituir programa que garanta prorrogação da licença-maternidade para suas servidoras, nos termos do que prevê o art. 1º desta Lei.
- Art. 3º** Durante o período de prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade:
- I – a empregada terá direito à remuneração integral, nos mesmos moldes devidos no período de percepção do salário-maternidade pago pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS);
- II – o empregado terá direito à remuneração integral.
- Art. 4º** No período de prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade de que trata esta Lei, a empregada e o empregado não poderão exercer nenhuma atividade remunerada, e a criança deverá ser mantida sob seus cuidados.
- Parágrafo único.** Em caso de descumprimento do disposto no caput deste artigo, a empregada e o empregado perderão o direito à prorrogação.
- Art. 5º** A pessoa jurídica tributada com base no lucro real poderá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada e do empregado pago nos dias de prorrogação de sua licença-maternidade e de sua licença-paternidade, vedada a dedução como despesa operacional.
- Parágrafo único.** (VETADO)
- Art. 6º** (VETADO)
- Art. 7º** O Poder Executivo, com vistas ao cumprimento do disposto no inciso II do caput do art. 5º e nos arts. 12 e 14 da Lei Complementar no 101, de 4 de maio de 2000, estimará o montante da renúncia fiscal decorrente do disposto nesta Lei e o incluirá

no demonstrativo a que se refere o § 6º do art. 165 da Constituição Federal, que acompanhará o projeto de lei orgamentária cuja apresentação se der após decorridos 60 (sessenta) dias da publicação desta Lei.

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir do primeiro dia do exercício subsequente àquele em que for implementado o disposto no seu art. 7º.

Art. 9º. (..)

§ 2º O Juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:

1º -

2º -

3º -

4º -

5º -

6º -

7º -

8º -

9º -

10º -

11º -

12º -

13º -

14º -

15º -

16º -

17º -

18º -

19º -

20º -

21º -

22º -

23º -

24º -

25º -

26º -

27º -

28º -

29º -

30º -

31º -

32º -

33º -

34º -

35º -

A limitação da jornada de trabalho é uma das maiores vitórias conquistadas pelos empregados. Atualmente, a duração máxima restringe-se a 8 horas diárias

1.1. Introdução: limitação da jornada, tempo à disposição e controle de ponto

1. DURAÇÃO DO TRABALHO

Sumário • 1.1. Duração do trabalho, 1.1. Introdução: limitação da jornada, tempo à disposição e controle de ponto, 1.1.1. Jornada móvel ou variável e o trabalho intermitente (Reforma Trabalhista), 1.1.2. Tempo à disposição do empregador, 1.1.3. Controle de jornada e registro de ponto, 1.2. Horas em itinere (Reforma Trabalhista), 1.2.1. Direito intertemporal, Situação dos empregados que já recebiam as horas em itinere, 1.2.2. Tempo médio das horas em itinere, 1.3. Sobreaviso e prontidão, 1.4. Empregados não submetidos à limitação da jornada, 1.4.1. Gerentes com poderes de gestão, 1.4.2. Atividade externa, 1.4.3. Motoristas, 1.4.4. Teletrabalho (Reforma Trabalhista), 1.5. Regime por tempo parcial (Reforma Trabalhista) (art. 58-A da CLT), 1.5.1. Salário proporcional, 1.5.2. Adesão dos empregados atuais ao regime de tempo parcial, 1.5.3. Adicional de horas extras, 1.5.4. Compensação de jornada, 1.5.5. Férias dos empregados em regime de tempo parcial, 1.5.6. Abono pecuniário de férias, 1.5.7. Direito intertemporal, 1.5.8. Empregado doméstico, 1.6. Turnos ininterruptos de revezamento, 1.7. Trabalho noturno, 1.7.1. Horários mistos, 1.7.2. Proporção do horário noturno, 1.8. Jornada do bancário, 1.8.1. Divisor da hora de salário do bancário, 2. Trabalho extraordinário (Reforma Trabalhista): hipóteses de proporção, 2.1. Limite de tolerância (Reforma Trabalhista), 2.2. Acordo de proporção (Reforma Trabalhista), 2.3. Compensação (Reforma Trabalhista), 2.3.1. Não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, 2.3.2. Prescrição de horas extras habituais em regime de compensação de jornada, 2.3.3. Banco de horas (Reforma Trabalhista), 2.3.4. Proporção de jornada em atividade insalubre (Reforma Trabalhista), 2.4. Jornada 12 x 36 (Reforma Trabalhista), 2.4.1. Intervalo intrajornada em jornada 12 x 36, 2.4.2. Trabalho no DSR e férias, 2.4.3. Trabalho noturno em jornada 12 x 36, 2.4.4. Jornada 12 x 36 na legislação do doméstico, 2.4.5. A jornada 12 x 36 como regra nas futuras contratações e os impactos malignos na sociedade, 2.5. Proporção por necessidade imperiosa (Reforma Trabalhista), 2.5.1. Força maior, 2.5.2. Conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízos, 2.6. Recuperação de horas, 3. Período de descanso, 3.1. Intervalos, 3.1.1. Intervalo intrajornada, 3.1.2. Intervalo interjornada, 3.2. DSR – Descanso semanal remunerado e feriado (Lei nº 605/49), 3.2.1. Consequências do trabalho no DSR, 3.2.2. Remuneração do DSR, 3.3. Feriados, 3.4. Férias, 3.4.1. Introdução, 3.4.2. Período aquisitivo, 3.4.3. Duração do período de férias, 3.4.4. Perda do direito de férias, 3.4.5. Período concessivo, 3.4.6. Fracionamento de férias individuais (Reforma Trabalhista), 3.4.7. Remuneração das férias, 3.4.8. Abono pecuniário de férias, 3.4.9. Férias concedidas após o período concessivo, 3.4.10. Férias do professor, 3.4.11. Término do contrato de trabalho e pagamento das férias proporcionais, 3.4.12. Prescrição, 3.4.13. Férias coletivas, 4. Questões dissertativas e estudos de caso, 5. Simulas e orientações jurisprudenciais do TST, 6. Enunciados da 2ª Jornada de direito material e processual do trabalho, 7. Informativos do TST (citados durante o Capítulo IV), 8. Legislação relacionada ao capítulo.

DURAÇÃO DO TRABALHO

CAPÍTULO V

A questão acerca do trabalho intermitente já era discutida pela jurisprudência trabalhista ao abordar a **jornada de trabalho variável ou móvel**, que consiste no estabelecimento de uma jornada organizada por hora de trabalho e com o

listista)

1.1.1. **jornada móvel ou variável e o trabalho intermitente (Reforma Traba-**

constitucionais;

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites

entre outros, dispuserem sobre:

e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando,

Art. 611-A da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): A convenção coletiva

horas diárias e 44 horas semanais, nos termos do art. 611-A, I da CLT;

Sobre o tema jornada de trabalho e flexibilização, cabe destacar as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista – que serão detalhadas ao longo do capítulo –, que passa a permitir que o pacto sobre jornada de trabalho seja estipulado via acordo ou convenção coletiva, desde que respeitado o limite constitucional de 8

| | | | | | | |
|-------------------------------------|---------------------|---------------------------|-------------------|-------------------------------------|--|--------------------|
| – tempo a disposição do empregador; | – horas in itinere; | – compensação de jornada; | – banco de horas; | – férias e parcelamento das férias; | – jornada de trabalho por tempo parcial; | – jornada 12 x 36; |
|-------------------------------------|---------------------|---------------------------|-------------------|-------------------------------------|--|--------------------|

PRINCIPAIS NOVIDADES TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA

listista quanto ao tema duração do trabalho:

Veja quadrinho com as principais alterações promovidas pela Reforma Traba-

Esse direito à limitação da jornada tem eficácia imediata.

empregado doméstico trabalhe mais de 8 horas diárias terá direito a horas extras. direito à jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Diante disso, caso um mente, com a nova redação do art. 7º, parágrafo único da CF, eles passaram a ter **A limitação de horário não era aplicada aos empregados domésticos. Atualmente,**

acordo ou convenção coletiva de trabalho.

tada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante

não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, tacu-

visem à melhoria de sua condição social; duração do trabalho normal

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que

de “jornada normal”, é previsto no art. 7º, XIII, da Constituição Federal:

e 44 horas semanais, tanto aos homens quanto às mulheres. Esse limite, chamado

pagamento apenas das horas efetivamente trabalhadas. Essa modalidade de jornada de trabalho foi idealizada para o segmento de restaurantes e buffets, cuja demanda aumenta durante alguns períodos e diminui em outros. Assim, a depender da necessidade da empresa, o empregado pode ser chamado para trabalhar com jornadas de durações diferentes a cada dia ou semana.

Em 2005, o Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública questionando a adoção da jornada móvel ou variável pelo McDonald's, pois considerou a prática ilegal e lesiva ao trabalhador ao sujeitar ao empregador o estabelecimento da jornada de trabalho. O empregado não teria conhecimento de sua jornada de trabalho ou de sua remuneração mensal.

Em 2015, a SDI-I do TST, ao julgar o processo, decidiu que é válido o estabelecimento de jornada móvel pelo McDonald's, não superior ao limite de 44 horas e inferior ao mínimo de 8 horas, com o pagamento apenas das horas efetivamente trabalhadas. O Tribunal entendeu que não havia vedação expressa à jornada móvel. Além disso, tendo em vista a garantia de pagamento do salário mínimo proporcional à duração do trabalho, pois o valor do salário-hora é fixo, o tribunal sustentou o cumprimento do disposto no item I da OJ nº 358 da SDI-I do TST:

Orientação Jurisprudencial nº 358, I, da SDI-I do TST: Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à prevista na Constituição para cumprimento de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é ilícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

De nossa parte, tínhamos o posicionamento de que somente seria possível o estabelecimento da jornada móvel caso fosse respeitado o limite diário de 8 horas e 44 horas semanais. Além disso, o empregado não poderia ficar sujeito ao arbitrio do empregador, tendo dúvidas sobre a quantidade de horas que trabalharia e a remuneração que receberia no mês. Portanto, somente seria possível o estabelecimento da jornada variável se dado ao trabalhador o conhecimento prévio, no início do mês, sobre as horas que seriam trabalhadas.

De acordo com o art. 443, § 3º da CLT, o trabalho intermitente compreende o contrato de trabalho, cuja prestação dos serviços ocorre com subordinação, mas não é contínua, havendo alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. A prestação dos serviços pode ser determinada em horas, dias ou meses, independentemente da atividade desenvolvida pelo empregado ou pelo empregador.

Diante das peculiaridades do trabalho intermitente, surgirá questionamentos quanto à sua classificação, se pode ser considerado contrato de trabalho por prazo determinado ou por prazo indeterminado. O contrato de trabalho intermitente é

É importante ressaltar que a jornada de trabalho do empregado abrange o tempo em que está à disposição do empregador, executando serviços ou aguardando ordens, de acordo com art. 4º da CLT. Segundo o § 2º do artigo em questão, não serão considerados tempo à disposição os minutos que excedem à hora normal de trabalho quando o empregado buscar proteção pessoal, por escolha própria ou quando permanecer na empresa para exercer atividades pessoais?

1.1.2. Tempo à disposição do empregador

O trabalho intermitente é prejudicial aos trabalhadores, pois traz insegurança financeira ao empregado, que não tem conhecimento da quantidade de dias que trabalhará durante o mês e nem mesmo de sua remuneração mensal. Em meses de baixa demanda de serviços, a quantidade de horas ou dias trabalhados no mês será menor e o trabalhador receberá remuneração menor, o que pode prejudicar a sua subsistência e a de sua família.

O trabalho intermitente em todos os ramos de atividade. Lei nº 13.467/2017 não fez essa distinção, o que permite a aplicação do trabalho intermitente em todos os ramos de atividade. Lei nº 13.467/2017 não fez essa distinção, o que permite a aplicação do trabalho intermitente em todos os ramos de atividade. Lei nº 13.467/2017 não fez essa distinção, o que permite a aplicação do trabalho intermitente em todos os ramos de atividade.

Com a previsão do trabalho intermitente, houve a legalização da jornada de trabalho variável ou móvel. Assim, a dependência da necessidade da empresa, o empregado pode ser chamado para trabalhar com jornada de durações diferentes a cada dia. O trabalho intermitente consistiu na legalização dos "bicos", onde o trabalhador era contratado para a prestação e determinado serviço por um período determinado de tempo, não formando o vínculo de emprego.

Entendemos que o contrato de trabalho intermitente corresponde a uma nova figura contratual que não pode ser classificada simplesmente no binômio prazo determinado ou indeterminado, pois guarda características inerentes a cada uma dessas duas figuras. Os períodos de inatividade correspondem a hipóteses de suspensão do contrato de trabalho, pois o trabalhador, além de não prestar os serviços, não será remunerado e não terá o tempo de serviço computado.

marcada por períodos de prestação de serviços e de inatividade. O empregado é convocado pelo empregador para a prestação de serviços em período determinado, que pode ser por horas, dias ou até mesmo meses, o que se assemelha ao contrato por prazo determinado.

Sobre tempo à disposição é importante que se destaque que, em 3 momentos, a própria CLT flexibiliza o recebimento integral do período que o empregado está aguardando, são eles: 1) tempo de espera do motorista, 2) prontidão e 3) sobreaviso.

O denominado **tempo de espera** (art. 235-C, § 8º, CLT) do motorista corresponde ao período em que o motorista profissional ficar aguardando carga ou descarga do veículo bem como o período gasto com a fiscalização da mercadoria transportada. Esse período não é computado na jornada de trabalho e não será devido como horas extraordinárias. As horas relativas ao tempo de espera serão **indenizadas** na proporção de 30% (trinta por cento) do salário-hora normal.

Na denominada horas de prontidão, o empregado permanece nas dependências da empresa aguardando ordens. Nesse caso, o trabalhador não prestará serviços, mas receberá 2/3 do horário normal em razão do tempo à disposição. Poderá permanecer em prontidão por, no máximo, 12 horas.

Há ainda as horas de **sobreaviso** que consistem na possibilidade de o empregado permanecer em sua residência ou outro local combinado aguardando ordens da empresa. Nesse caso, receberá apenas 1/3 da hora normal e poderá ficar nesse regime por, no máximo, 24 horas.

O TST, embora não haja previsão em lei, trouxe uma inovação importante ao prever que **deslocamento do trabalhador** entre a portaria da empresa e o local de trabalho pode ser considerado tempo à disposição do empregador caso supere o limite de 10 minutos diários. A interpretação dada pelo TST tem como fundamento o princípio da razoabilidade, conforme previsto a seguir:

Súmula nº 429 do TST. Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 minutos diários.

Ocorre que a Súmula nº 429 do TST pode passar por alterações em razão da previsão contida no art. 8º, § 3º da CLT no sentido de que os Tribunais superiores não poderão criar obrigações que não estejam previstas em lei:

Art. 8º, § 2º da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): 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.

1.1.3. Controle de jornada e registro de ponto

Cabe ao empregador fiscalizar a jornada de trabalho de seus empregados. É obrigatória, inclusive, a anotação de entrada e saída, em registro manual, mecânico

3. **Súmula nº 338 do TST:** "I – É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. II – A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que pre- vista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. III – Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir".

Entendemos que a previsão do inciso X do art. 611-A da CLT não altera a obriga- ção de as empresas manterem o registro de jornada no caso de apresenta- rem mais de 10 empregados. A flexibilização trazida pelo dispositivo não permite a retirada do registro para empresa com mais de 10 empregados.

Esses são pontos sensíveis de modificação da Reforma Trabalhista, porque o registro de ponto é primordial para o controle de jornada, inclusive para a deter- minação de intervalos, horas extras e adicional noturno. É um direito intimamente ligado à saúde do trabalhador.

Art. 611-A, X, CLT (acrescentado pela Reforma Trabalhista): A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: modalidade de registro de jornada de trabalho.

Trabalhista, os acordos e convenções coletivas passam a ter força de lei no esta- belecimento da modalidade de registro de jornada de trabalho:

Tendo em vista a valorização do negociado sobre o legislado na Reforma Trabalhista, os acordos e convenções coletivas passam a ter força de lei no esta- belecimento da modalidade de registro de jornada de trabalho:

Art. 13, § 1º: Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia.

§ 2º Em caso de modificação do intervalo, na forma do § 1º, é obrigatória a sua anotação no registro diário de horário, vedada sua prenotação.

Art. 13, § 1º da LC nº 150/2015:

Ademais, se a empresa tiver mais de 10 empregados, pode haver a pré-assi- mulação do período de repouso (art. 74, § 2º, CLT). Destaca-se que o art. 13, § 2º da Nova Lei dos Domésticos estabelece que não é permitido ocorrer a prenotação do intervalo intrajornada do doméstico que reside no local de trabalho, caso haja fracionamento desse período de descanso em 2 períodos conforme estabelece o art. 13, § 1º da LC nº 150/2015.

2º, da CLT. No tocante à relação de trabalho doméstico, cumpre destacar que a LC nº 150/2015 estabeleceu que a obrigatoriedade do empregador em realizar a anotação de entrada e saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico de todos os do- mésticos independentemente do número de empregados (art. 12, LC nº 150/2015).

O novo dispositivo permite, no entanto, que se estabeleça, por meio de negociação coletiva, a forma como será realizado o registro, seja ele por meios manuais, mecânicos ou eletrônicos. Por exemplo, em acordo coletivo, pode ser firmada a obrigação de registro em ponto eletrônico de todos os empregados da empresa.

Referido entendimento já era previsto na Portaria nº 373 de 25 de fevereiro de 2011 do MTE, que possibilita ao empregador adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho. Esses sistemas alternativos não poderão restringir a marcação do ponto ou marcá-lo de forma automática. Nesse sentido, prevê a Portaria:

Art. 2º Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, mediante autorização em

Acordo Coletivo de Trabalho.

Art. 3º Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

I – restrições à marcação do ponto;

Portanto, é possível que o instrumento coletivo preveja as formas como será realizado o controle da jornada de trabalho do empregado, seja por meios manuais, eletrônicos, entendendo que não é possível a dispensa do controle pelo empregador, por se tratar de restrição à marcação de ponto.

A prova de que houve trabalho extraordinário fica a cargo do trabalhador. Entretanto, em duas situações haverá presunção relativa de veracidade nas declarações do empregado:

a) Empresas com mais de 10 empregados. Nesse caso, as empresas que têm a obrigação de anotação do horário de entrada e saída, mas não apresentam os controles de frequência. Vale ressaltar que, na relação de trabalho doméstico, a anotação do horário de trabalho é obrigação do empregador, independentemente do número de empregados domésticos. Assim, sempre terá a obrigação de apresentar os controles de frequência, sob pena de presunção de veracidade do empregado.

Sobre o assunto, é interessante abordarmos a teoria dinâmica do ônus da prova, que consiste na possibilidade de o julgador, no caso concreto, atribuir o ônus da prova àquele que tem melhores condições de suportá-la. Nessa hipótese, ao invés de incidir o princípio do interesse, aplica-se o princípio da aptidão para a prova. Portanto, impõe-se, por decisão judicial, o ônus da prova a quem tem melhores condições de produzi-la. Em outros termos: prova quem pode.

O art. 74, § 2º, da CLT impõe ao empregador, com mais de 10 empregados, o dever de documentação da jornada do trabalhador, exigindo a anotação da entrada e saída, de forma manual, mecânica ou eletrônica. Assim, como tais empresas têm a obrigação de anotação do horário de entrada e saída, elas têm melhores condições de provar o horário de

a) Proteção pessoal: Caso o empregado permaneça no local de trabalho, por escolha própria, para buscar proteção pessoal em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, o tempo que ultrapassar o limite de tolerância não será considerado como tempo à disposição do

empregador.
CLT pode ser ultrapassado sem que o período seja considerado como tempo à disposição do empregador.
hipóteses em que o limite de tolerância de 5 minutos previsto no art. 58, § 1º, da A Reforma Trabalhista acrescentou o § 2º ao art. 4º da CLT para prever duas

o artigo 71, § 4º, da CLT.
estabelecida, exime-se o empregador do pagamento da remuneração de que trata artigo 58, § 1º, da CLT, de modo que, dentro da margem de minutos diários ali Aplicar-se aos intervalos intrajornada de uma hora, por analogia, a regra do

apuração das horas extras.
minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de prevista em convenção ou acordo coletivo que elabore o limite de 5 que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula Súmula nº 449 do TST. A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 27.06.2001,

aplicação da jurisprudência consolidada do TST;
30 minutos de tolerância, não será válida. Nesse sentido, deve permanecer a em negociação coletiva. A cláusula em acordo coletivo, por exemplo, que fixa em de 10 minutos diários não poderá ser ampliada, nem mesmo se houver previsão Entendemos que, mesmo após a Reforma Trabalhista, esse limite de tolerância plenar em sua totalidade.

como extras. Se ultrapassados os 10 minutos, serão remunerados como hora su- riores, o empregador não estará obrigado a remunerar esses minutos excedentes variações no horário de entrada e saída. Desde que respeitadas os limites ante- grande número de empregados para marcar o cartão de ponto, poderão ocorrer descontadas nem consideradas jornada extraordinária. Assim sendo, em razão do excedentes a 5 minutos, observado o limite máximo de 10 minutos, não serão De acordo com o § 1º do art. 58 da CLT, as variações no registro de ponto não

anos que permaneceu na empresa.
balhador chegar exatamente às 8 h e sair pontualmente às 17 h durante à conclusão de que houve fraude, pois é praticamente impossível um tra- quer variação no horário de entrada e saída dos trabalhadores, levando entrada e saída uniformes. Nesse caso, há "horário britânico", sem qual- **b) Cartões fraudados.** Os cartões de ponto que demonstrem horários de as declarações constantes da petição inicial.

se as empresas não apresentarem os controles de frequência prevalecerão o empregado, em regra, sequer acesso a esses documentos. Desse modo, lida com a fiscalização de entrada e saída dos trabalhadores, não tendo trabalho do reclamante (princípio da maior aptidão da prova), vez que

empregador. Exemplo: Na hipótese de alagamentos nas grandes cidades que impede o deslocamento do trabalhador com segurança para sua residência, é possível a permanência na empresa. No entanto, esse período não será computado como horas extras. Cabe destacar que por aplicação do princípio da primazia da realidade, as horas extras serão devidas caso comprovado que o empregado permaneceu na empresa e continuou prestando serviços ao empregador. Nesse caso, o empregado não está apenas buscando proteção pessoal, mas se encontra à disposição da empresa.

(b) Atividades particulares. Se o trabalhador adentrar ou permanecer na empresa para o desenvolvimento de atividades particulares, o período também não será considerado como tempo à disposição do empregador. Vale destacar que o legislador trouxe um rol exemplificativo das hipóteses consideradas para a caracterização da atividade como particular. Portanto, é fundamental para a caracterização da atividade como particular a análise concreta da natureza dessa atividade. Pela aplicação do princípio da primazia da realidade, independentemente se o empregador considerar a atividade como particular ou não, será analisado se o empregado permanece aguardando ou executando ordens. As atividades elencadas exemplificativamente são as seguintes:

- 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.

Caso o empregado permaneça nas dependências da empresa para o desenvolvimento de estudo ligado aos fins da empresa, o tempo será considerado à disposição do empregado no período que ultrapassar o limite diário de 10 minutos. Portanto, é indispensável que as atividades sejam essencialmente particulares e digam respeito exclusivamente ao empregado.

1.2. Horas in itinere (Reforma Trabalhista)

O art. 58, § 2º da CLT, juntamente com a Súmula nº 90 do TST, traziam as principais balizas acerca das horas in itinere. Nos termos da redação anterior do art. 58 da CLT, o tempo despendido entre o local de trabalho e seu retorno,

por qualquer meio de transporte, não era, em regra, computado na jornada de trabalho. Essas horas de percurso, chamadas *in itinere*, não estavam, em regra, inseridas no tempo “à disposição do empregador”. Excepcionalmente, o disposto previa a possibilidade das horas *in itinere* estarem inseridas na jornada, se preenchidos dois requisitos:

a) **Local de difícil acesso.** A lei considerava local de difícil acesso aquele onde não houvesse transporte público disponível aos trabalhadores. De acordo com a jurisprudência do TST, para fins de reconhecimento de horas *in itinere*, deveria ser considerada apenas a localização da empresa, ou seja, se o local em que a empresa estava situada possuísse transporte público disponível aos trabalhadores. O fato de o empregado residir em local de difícil acesso ou não servido de transporte público não garantia o direito ao cômputo das horas *in itinere*. Nesse sentido:

Recurso de revista. Horas *in itinere*. Residência do empregado em local de difícil acesso. Aldeia indígena. Empresa situada no centro da cidade, em local de fácil acesso. Indevido o pagamento de horas *in itinere*. 1. Do quadro fático registrado pelo egrégio Tribunal Regional extra-se que “No caso presente, claro está que a ré não está situada em local de difícil acesso, pois se situa no centro da cidade de Seara, conforme inicial. Na realidade, situada em local de difícil acesso está a aldeia indígena na qual reside o autor, situação não contemplada na hipótese descrita no Dispositivo legal citado (...)” (fl. 381). 2. Quanto à existência de transporte regular, a egrégia Corte Regional registrou que “(...) o autor não trouxe nenhum elemento capaz de demonstrá-la, não se desincumbindo do seu encargo probatório. (...)” (fl. 381, grifei). 3. Dentro deste contexto fático, não se vislumbra contrariedade à Súmula 90/TST, na medida em que o acesso à empresa não oferecia dificuldades, não havendo prova de inexistência de transporte público regular. 4. No que se refere à divergência jurisprudencial indicada ao confronto de teses, vale dizer que os arestos formalmente válidos são inespecíficos, uma vez que não partem da premissa de que de difícil acesso era a residência do empregado, e não a sede da empresa. Incidência da Súmula 296/TST. Recurso de revista não conhecido (TST – RR 7491820125120008, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 03/06/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/06/2015).

b) **Condução fornecida pelo empregador.** O transporte era concedido como uma ferramenta indispensável ao trabalho, beneficiando o próprio empregado, pois sem o fornecimento desse transporte dificilmente o empregador iria conseguir mão de obra para prestação dos serviços.

4. **Súmula nº 90 do TST, item IV.** “Se houver transporte público em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas *in itinere* remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público”.

Nesse caso, se preenchidos os requisitos anteriores, o tempo gasto era computado na jornada de trabalho, e, se excedesse as 8 horas diárias, deveria ser remunerado como horas extraordinárias, com adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento):

Art. 58, § 2º, CLT (redação anterior à Reforma Trabalhista): O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

A Reforma Trabalhista alterou significativamente a disciplina jurídica das horas *in itinere*. De acordo com a nova redação do § 2º do artigo em comento, o tempo despendido pelo empregado desde sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno **não será computado na jornada de trabalho**, ainda que o empregador forneça o transporte, por não ser tempo à disposição do empregador:

Art. 58, § 2º, da CLT (redação dada pela Lei nº 13.467/2017): 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.

Vale destacar que é possível que a negociação coletiva preveja o computo das horas *in itinere*.

O novo dispositivo passou a prever que as horas *in itinere* não têm relevância para fins de computo da jornada de trabalho e remuneração de horas extras. Mesmo que o empregador, para viabilizar seu próprio empreendimento, forneça o transporte dos trabalhadores até o local de trabalho como uma ferramenta indispensável ao trabalho, beneficiando o próprio empreendimento, não deverá computar o período do deslocamento na jornada de trabalho, que somente se iniciará quando o trabalhador estiver em seu posto de trabalho.

Essa medida é prejudicial aos trabalhadores, pois ainda que levem horas até o local de trabalho, que se encontre em local de difícil acesso em condução fornecida pelo empregador, o período do deslocamento e o seu retorno não serão considerados tempo à disposição do empregador.

Todas as discussões doutrinárias e jurisprudenciais que envolviam a configuração e a remuneração das horas *in itinere* devem ser superadas com a nova redação do dispositivo. As Súmulas nº 90 e 320 do TST, que apresentavam o entendimento

Súmula nº 90 do TST, Item V: “Considerando que as horas *in itinere* são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.”

pacífico do TST sobre o assunto, poderão ser canceladas, ou modificadas para tratar, apenas, de situações pretéritas:

Súmula nº 90 do TST. Horas "in itinere". Tempo de serviço.

I – O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.

II – A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere".

III – A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere".

IV – Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

V – Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.

Súmula nº 320 do TST. Horas "in itinere". Obrigatoriedade de cômputo na jornada de trabalho

O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas "in itinere".

Além disso, a alteração do § 2º do artigo em análise também pode trazer reflexos no cômputo do período de deslocamento da portaria da empresa até o local de trabalho. Embora não houvesse previsão em lei, a jurisprudência consolidada do TST trouxe uma inovação importante ao prever que o deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o posto de trabalho seria considerado tempo à disposição do empregador caso supere o limite de 10 minutos diários. A interpretação dada pelo TST tinha como fundamento o princípio da razoabilidade:

Súmula nº 429 do TST. Tempo à disposição do empregador. Art. 4º da CLT. Período de deslocamento entre a portaria e o local de trabalho

Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 minutos diários.

Ocorre que a nova redação do dispositivo ora analisado estabelece que o tempo despendido desde a residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho. Portanto, a Reforma Trabalhista excluiu a possibilidade de remuneração do período de deslocamento, pois todo o período

inclusive aquele entre a portaria da empresa até a efetiva ocupação do posto de trabalho, não será computado na jornada de trabalho.

De nossa opinião, pensamos que o dispositivo trará prejuízos aos empregados, especialmente aqueles que devem se deslocar por longos trechos desde o ingresso na portaria da empresa até seu posto de trabalho. Para evitar atrasos no início de seu horário de trabalho, seriam obrigados a chegar ainda mais cedo na empresa e a sair mais tarde em relação aos demais empregados. Entendemos que, diante da aplicação do princípio da razoabilidade, seria possível manter a aplicação da Súmula nº 429 do TST. No mesmo sentido, é possível a aplicação por analogia do art. 294 da CLT, que estabelece o computo do tempo de serviço no deslocamento entre a entrada da mina até o local de trabalho e seu retorno para os trabalhadores em minas de subsolo:

Art. 294, CLT – O tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local do trabalho e vice-versa será computado para o efeito de pagamento do salário.

1.2.1. Direito intertemporal. Situação dos empregados que já recebiam as horas in itinere

A Reforma Trabalhista entrará em vigor e as alterações promovidas terão aplicação imediata para todos os trabalhadores contratados após sua vigência. Portanto, a partir de 11/11/2017, todos os empregados com novos contratos não terão direito ao recebimento de horas *in itinere*. Ocorre que é necessário estabelecer a situação dos empregados que já vinham recebendo os valores antes da entrada em vigor da nova lei.

É importante destacar inicialmente a diferenças entre as modificações que podem sofrer determinados direitos e seus impactos para os trabalhadores que já os vinham recebendo:

- 1) **Clausula contratual:** Se o direito é concedido por meio de cláusula inserida no contrato de trabalho, não é permitida a supressão de seu pagamento aos empregados que já o recebiam. Pela aplicação do princípio da condição mais benéfica e da inalterabilidade contratual lesiva ao trabalhador, as cláusulas contratuais não podem ser alteradas para prejudicar o trabalhador, pois aderem ao contrato (art. 468 da CLT);
- 2) **Instrumentos coletivos:** Se determinado direito for concedido por meio de norma coletiva, integrará o contrato de trabalho pelo prazo de vigência da norma coletiva, ressalta-se que, com a aprovação da Reforma Trabalhista, é vedada a ultratividade das normas coletivas, que perderão seus efeitos com o término de sua vigência, sempre limitada a 2 anos;

Art. 614, § 3º, da CLT: Não será permitido estipular duração de convênio coletivo ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

3) Direitos decorrentes de lei: Se o direito é concedido ao empregado por força de lei, havendo alteração legislativa, o direito passará a ser concedido de acordo com a nova previsão legal. Essa característica acompanha o contrato de trabalho diante de sua característica de trato sucessivo, cujas obrigações se renovam no tempo.

A Reforma Trabalhista foi omissa em relação aos trabalhadores que já recebiam horas *in itinere*, o que pode levar à interpretação de que elas não entram no cômputo da jornada de trabalho de todos os empregados imediatamente após a entrada em vigor das alterações na CLT. Há duas possibilidades acerca do assunto:

1) Cessação imediata do pagamento: por se tratar de direito que decorre exclusivamente da legislação e diante da característica de contrato por trato sucessivo, haverá cessação, imediata, de seu pagamento com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017.

2) Aplicação analógica com os eletricitários: O TST estabeleceu interessante regra de transição para o cálculo do adicional de periculosidade dos eletricitários, que pode ser aplicada analogicamente às horas *in itinere*. Esses trabalhadores, tradicionalmente, tiveram o adicional de periculosidade calculado sobre o salário + adicionais, por expressa previsão na revogada Lei nº 7.369/1985.

Tendo em vista que a energia elétrica passou a ser prevista como atividade perigosa no art. 193, I, da CLT, surgiu a discussão se deveria ou não incidir sobre o salário-base ou sobre o complexo salarial. De acordo com o art. 193, § 1º da CLT, o adicional de periculosidade de 30% é sobre o salário-base, ou seja, o **cálculo não leva em conta outros acréscimos:**

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.

Em 30/11/2016, o TST alterou a redação da Súmula nº 191 e cancelou a OJ nº 279 da SDI-I do TST acerca da base de cálculo do adicional de periculosidade aos eletricitários. Segue a nova redação da Súmula:

Súmula nº 191 do TST: Adicional de periculosidade. Incidência. Base de cálculo

I – O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais.

6 Art. 1º, Lei nº 7.369/1985 (REVOGADO): O empregado que exerce atividade no setor de energia elétrica, em condições de periculosidade, tem direito a uma remuneração adicional de trinta por cento sobre o salário que perceber.

7 Orientação Jurisprudencial nº 279 da SDI-I do TST (CANCELADA): O adicional de periculosidade dos eletricitários deverá ser calculado sobre o conjunto de parcelas de natureza salarial.

II - O adicional de periculosidade do empregado eletricitário, contratado sob a égide da Lei nº 7.369/1985, deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. Não é válida norma coletiva mediante a qual se determina a incidência do referido adicional sobre o salário básico.

III - A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT.

De acordo com a nova redação da Súmula nº 191 do TST, o adicional de periculosidade será calculado de forma distinta em relação aos empregados contratados antes e após a revogação da Lei nº 7.369/1985 da seguinte forma:

1) Empregados contratados na vigência da Lei nº 7.369/1985: o pagamento do adicional de periculosidade deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial (salário + acréscimos). Nesse caso, não é válida norma coletiva que restringe a incidência apenas ao salário básico;

2) Empregados contratados após a inserção da energia elétrica como atividade perigosa no art. 193 da CLT (revogação da Lei nº 7.369/1985): Nesse caso, o cálculo do adicional de periculosidade para os eletricitários é re-añilizado sobre o salário-base, ou seja, o cálculo não leva em conta outros acréscimos. (art. 193, § 1º, CLT).

Por aplicação analógica, o mesmo raciocínio da Súmula nº 191 do TST pode ser estendido às horas *in itinere*. Dessa forma, os trabalhadores contratados antes da alteração realizada pela Reforma Trabalhista, permanecem com a possibilidade de cômputo das horas de trajeto caso o trabalho esteja localizado em local de difícil acesso e o transporte seja fornecido pelo empregador, seguindo as regras previstas na redação anterior do § 2º do art. 58 da CLT.

Por outro lado, os trabalhadores contratados após a alteração da Reforma Trabalhista, não devem ter calculadas as horas *in itinere* por não serem consideradas tempo à disposição do empregador, exceto se houver norma coletiva em sentido contrário prevendo o pagamento.

Em resumo, a Lei de Reforma Trabalhista determinou que as horas de deslocamento da residência do trabalhador até seu posto de trabalho não são consideradas tempo à disposição do empregador e, portanto, não integram a jornada de trabalho. Essa modificação legislativa trará a discussão acerca do cômputo na jornada do período entre a portaria da empresa até o posto de trabalho. Por fim, a lei foi omissa quanto aos trabalhadores que já têm as horas *in itinere* computadas na jornada de trabalho. Por aplicação analógica do adicional de periculosidade

dos eletricitários, entendemos que a nova regra somente deve ser aplicada aos trabalhadores contratados após a alteração no texto da lei.

1.2.2. Tempo médio das horas *in itinere*

O § 3º do art. 58 da CLT foi revogado pela Lei de Reforma Trabalhista e permitia que as microempresas e empresas de pequeno porte pudessem fixar, via acordo ou convenção coletiva, o **tempo médio** das horas *in itinere*, bem como a forma e a natureza da remuneração:

Art. 58, § 3º, CLT (redação anterior à Reforma Trabalhista). Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.

Exemplo: empregado gasta 1 hora de ida e mais 1 hora de volta de percurso para o trabalho em local de difícil acesso e condução fornecida pelo empregador. Nesse caso, se houvesse acordo ou convenção coletiva, prefixando as horas de percurso em apenas 45 minutos de ida e 45 minutos de volta, o trabalhador não teria computado o tempo de 2 horas de efetiva jornada, mas apenas do valor estabelecido no instrumento coletivo, ou seja, 1 hora e 30 minutos. Note-se que os valores não podiam ser muito diferentes do tempo efetivamente gasto.

Sobre a fixação das horas *in itinere* por tempo médio, o TST havia decidido que todas as empresas poderiam fixá-las, ainda que não enquadradas como micro e pequenas empresas.

Tendo em vista que as horas *in itinere* não são mais computadas na jornada de trabalho, não há necessidade de fixação de seu tempo médio, o que levou à revogação do dispositivo ora analisado.

É importante destacar que, em 12/09/2016, o STF, no julgamento do RE nº 895759/PE, já havia decidido pela possibilidade de supressão do pagamento das horas *in itinere* por meio de instrumento coletivo de trabalho. Nesse sentido, em decisão monocrática, o Relator Teori Zavascki ressaltou que o acordo coletivo celebrado determinou a supressão no pagamento das horas *in itinere*, mas assegurou, em contrapartida, diversos benefícios aos empregados como cestas básicas, seguro de vida e acidentes além do obrigatório, pagamento de abono anual, salário-família acima do limite legal, entre outros. A decisão fundamenta-se na aplicação do princípio da autonomia da vontade no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho. Essa discussão também está superada, pois não é necessária previsão em instrumento coletivo de trabalho para a ausência de pagamento das horas *in itinere*. Esse período não é computado na jornada de trabalho.

8. Dessa forma, se ficar comprovado que o empregado não apenas utiliza o aparelho celular, mas fica constatado que ele permanece efetivamente à disposição do empregador fora do horário normal de trabalho, em escala de atendimento, caracteriza o regime de sobreaviso. Veja o informativo nº 19 do TST ao final desse capítulo.

Há ainda as horas de **sobreaviso** que consistem na possibilidade de o empregado permanecer em sua residência ou outro local combinado aguardando ordens da empresa. Nesse caso, receberá apenas $\frac{1}{3}$ da hora normal e poderá ficar nesse regime por, no máximo, 24 horas. A utilização de aparelhos eletrônicos (telefone celular, pager, bip etc.), por si só, não configura as horas de sobreaviso. Entretanto, configura, horas de sobreaviso se esses instrumentos informatizados: a) mantiverem o empregado sob o controle do empregador; b) deixarem o trabalhador conectado e ligado à empresa, como responder e-mails durante a noite etc. e c) submeterem o empregado a regime de plantão, podendo ser acionado a qualquer momento.

No primeiro caso, chamado horas de **prontidão**, o empregado permanece nas dependências da empresa aguardando ordens. Nesse caso, o trabalhador não prestará serviços, mas receberá $\frac{2}{3}$ do horário normal em razão do tempo à disposição. Poderá permanecer em prontidão por, no máximo, 12 horas.

ou ameniza esse tempo à disposição.

1.3. Sobreaviso e prontidão

- Conforme visto anteriormente, considera-se jornada de trabalho o tempo que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (art. 4º da CLT). Há, entretanto, 2 situações em que a própria CLT flexibiliza ou ameniza esse tempo à disposição.
- Conforme visto anteriormente, considera-se jornada de trabalho o tempo que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (art. 4º da CLT). Há, entretanto, 2 situações em que a própria CLT flexibiliza ou ameniza esse tempo à disposição.
- **Supressão das horas de trajeto.** A Reforma Trabalhista alterou a redação do § 2º do art. 58 da CLT e revogou seu § 3º, para prever que o tempo despendido pelo empregado desde sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno não será computado na jornada de trabalho, ainda que o empregador forneça o transporte, por não ser tempo à disposição do empregador. Trata-se da supressão das horas *in itinere*.
 - **Antes da Reforma Trabalhista:** A antiga redação do dispositivo estabelecia que, em regra, o período de deslocamento não seria computado na jornada de trabalho, exceto se a empresa estivesse em local de difícil acesso e o empregador fornecesse o transporte ao empregado. O § 3º do dispositivo previa ainda a possibilidade de previsão de tempo médio das horas *in itinere*.
 - **Novos contratos de trabalho.** Com a revogação do § 3º do dispositivo e a supressão das horas de trajeto, as discussões acerca da remuneração do período de trajeto e da possibilidade de se estabelecer, via instrumento coletivo, o tempo médio das horas *in itinere* estão superadas para empregados contratados após essas mudanças legislativas.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

De acordo com a jurisprudência do TST, modificada, recentemente:

Sumula nº 428 do TST. Sobreaviso

I – O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza regime de sobreaviso.
II – Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Alíás, durante as horas que o empregado estiver em sobreaviso, não receberá adicional de periculosidade e nem adicional de insalubridade, porque não estará submetido a risco ou agente nocivo a sua saúde.
Esses regimes, plantão e sobreaviso, eram direcionados apenas ao ferroviário¹⁰ (art. 244 da CLT), mas atualmente são aplicados, por analogia, a outros trabalhadores.

Nas duas hipóteses anteriores, se convocado para trabalhar, haverá o pagamento da hora normal, ajustadas no contrato (piso da categoria profissional ou do contrato de trabalho). Por outro lado, se o empregado permanecer em sobreaviso ou plantão por período superior ao permitido em lei, 24 horas para o sobreaviso e 12 horas para a prontidão, não será devido adicional de horas extras por ausência de previsão legal. Nesse caso, o empregador somente está sujeito à multa aplicada pela fiscalização do trabalho:

Regime de sobreaviso e prontidão. Art. 244, §§ 2º e 3º, da CLT. Horas excedentes ao limite máximo estabelecido em lei. Pagamento como horas extraordinárias. Impossibilidade. Ausência de previsão.

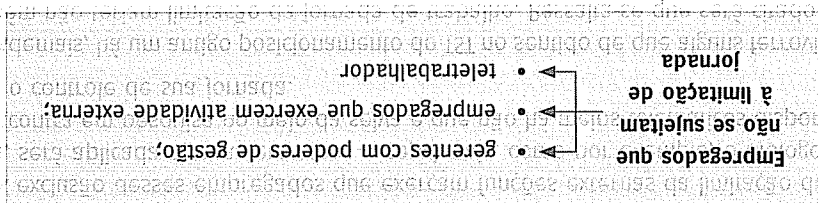
Não há previsão legal para o pagamento, como extraordinárias, das horas de sobreaviso e de prontidão que excedam os limites previstos no art. 244, §§ 2º e 3º, da CLT, de modo que, havendo o descumprimento da duração máxima estabelecida em lei, o empregador se sujeita tão somente a sanções administrativas, na forma do art. 626 e seguintes da CLT. Com esse entendimento, a SBDI, em sua composição plena, decidiu, por unanimidade, conhecer dos embargos interpostos pelo reclamante e, no mérito, pelo voto prevalente da Presidência, negar-lhes provimento. Vencidos os Ministros Augusto César Leite de Carvalho, relator, Lello Bentes Corrêa, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Márcio Eurioco Vitral Amaro, José Roberto Freira Pimenta, Hugo Carlos Scheuermann e

9. **Sumula nº 132 do TST, item II** – Durante as horas de sobreaviso, o empregado não se encontra em condições de risco, razão pela qual é incabível a integração do adicional de periculosidade sobre as mencionadas horas.
10. **Sumula nº 229 do TST**: “As horas de sobreaviso dos eletricitários, por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, são remuneradas à razão de 1/3 sobre as parcelas de natureza salarial”.

Não será aplicada a limitação de jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais aos gerentes que exerçam cargos de gestão e recebam gratificação de função não inferior a 40% do respectivo salário efetivo. Há necessidade de o

1.4.1. Gerentes com poderes de gestão

A limitação da duração do trabalho em 8 horas diárias e 44 horas semanais não é aplicada aos empregados previstos no art. 62 da CLT. O ponto em comum desses empregados consiste na impossibilidade de fiscalização do horário. Não possuem jornada de 8 horas, consequentemente não têm direito às horas extras, intervalos e adicional noturno.



1.4. Empregados não submetidos à limitação da jornada

Entendemos que o limite de 24 horas deve ser respeitado, pois o aumento do período aguardando ordens pode trazer prejuízos ao trabalhador, que, sem-pre, estará vinculado à empresa para ser chamado ao serviço. Seria ideal que os instrumentos coletivos prevíssem o procedimento e os meios para comunicação do sobreaviso ao trabalhador.

De acordo com o inciso VIII do artigo em análise, o regime de sobreaviso pode ter nova disciplina jurídica, inclusive com prazo de duração e remuneração ampliados ou reduzidos, o que pode trazer prejuízos ao trabalhador.

Art. 611-A da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...) VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

Por fim, destaca-se que a convenção e o acordo coletivo poderão versar sobre o regime de sobreaviso, tendo prevalência sobre a lei, nos termos do art. 611-A, VIII da CLT:

Art. 611-A da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...) VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

(informativo nº 87 – grifos acrescentados)

Carvalho, red. p/ acórdão Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 21.8.2014 ED-RR-172440-31.2004.5.18.0003, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de mantém a sua energia de trabalho à disposição do empregador. TST-E-172440-31.2004.5.18.0003, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de, ainda que esteja apenas aguardando ordens, portanto o empregado, ainda que esteja apenas aguardando ordens, rada como serviço extraordinário, incidindo o respectivo adicional, máxima das escalas de sobreaviso e de prontidão deve ser remunere- acórdão do Regional ao fundamento de que a extrapolção da jornada Alexandre Agria Belmonte, que proviam os embargos para restabelecer o

11. Para maiores informações, confira o Informativo nº 22 do TST ao final do capítulo.
12. Para mais informações, confira o Informativo nº 149 do TST ao final do capítulo.

Súmula nº 61 do TST. Aos ferroviários que trabalham em estação do interior, assim classificada por autoridade competente, não são devidas horas extras (art. 243 da CLT).

Ademais, há um antigo posicionamento do TST no sentido de que alguns ferroviários também não teriam limitação da jornada de trabalho. Ressalta-se que será citado esse posicionamento para evitar eventuais surpresas ao candidato no concurso de Analista do TST. Nas **estações ferroviárias do interior**, onde há pouco movimento, o empregado não terá direito às horas extras, sob o fundamento de que ele não trabalharia de forma contínua durante as 8 horas diárias. De acordo com o TST:

para o controle de sua jornada. Se encontra em pesquisa no meio da selva e que não há meios telemáticos disponíveis nada, será aplicada apenas em casos excepcionais, como por exemplo, o biólogo que A exclusão desses empregados que exercam funções externas da limitação de jornada, por qualquer meio, o trabalhador terá direito à limitação da jornada.

de fiscalização da jornada. Ressalta-se que, se fiscalizado ou controlado o horário de na CTPS e no registro de empregados. Essa exclusão existe diante da impossibilidade adicional noturno e intervalos. É válido ressaltar que essa condição deve ser anotada de trabalho não há limite de 8 horas de trabalho, logo não terão direito a horas extras, Aos empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário

1.4.2. Atividade externa

Em 17/11/2016, o TST¹² decidiu que o empregado que exerce cargo de gestão e não está submetido ao controle de jornada (art. 62, II, CLT) deve ter assegurado o gozo do repouso semanal remunerado e da folga em feriados. Caso o empregado não usufrua desse direito ou não haja folga compensatória, deve receber a remuneração em dobro dos dias trabalhados. De acordo com o tribunal, o objetivo do art. 62, II, CLT é excluir o pagamento de horas extras ao trabalhador ocupante de cargo de confiança, mas isso não retira o direito constitucionalmente assegurado ao repouso semanal remunerado.

pela internet e à distância fora do horário de trabalho". de agência não tem direito ao recebimento de horas extras pela realização de cursos noturno e intervalos. Nesse sentido, o TST tem o entendimento de que o gerente-geral de gestão não há limite de 8 horas, logo não terão direito às horas extras, adicional liberdade nos horários de chegada, saída etc. Para os gerentes que exercam poderes de gerente a fiscalização do horário. Portanto, esses empregados devem ter ampla e chefes de departamento e/ou filial. Cabe ressaltar que é incompatível com o cargo mais, a lei equipara ao gerente, para exclusão da limitação de jornada, os diretores Em resumo, poderes de gestão é representar a figura do próprio empregador. Ade-dar ordens, contratar financiamento em banco, fazer reuniões com fornecedores etc. gerente exercer poderes de gestão, por exemplo, contratar e dispensar empregados,

1.4.3. Motoristas

Os motoristas eram citados como exemplos de empregados sem direito à jornada de trabalho, em razão da prestação de serviços externos, art. 62 da CLT. Por isso, tra-
tamos desses trabalhadores nesse tópico. Destaca-se que a Reforma Trabalhista não
modificou a disciplina jurídica dos motoristas profissionais.

Em março de 2015, foi promulgada a nova Lei dos Motoristas Profissionais – Lei nº
13.103/2015¹³ – que alterou a regulamentação da profissão, especialmente no tocante
à jornada de trabalho. De acordo com a nova redação da CLT, a jornada do **motorista**
profissional será de 8 horas diárias, sendo permitida a prorrogação por até 2 horas
extras. Se for celebrado acordo ou convenção coletiva, é possível a realização de até
4 horas extras diárias¹⁴:

Art. 235-C, CLT: A jornada diária de trabalho do motorista profissional será
de 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação por até 2 (duas) horas
extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo,
por até 4 (quatro) horas extraordinárias.

A jornada de trabalho diária prevista no referido “caput” do art. 235-C da CLT pode
ser ultrapassada em situações excepcionais e justificadas, desde que não comprometa
a segurança rodoviária até que o veículo chegue a um local seguro ou ao seu destino.
Nesse sentido:

Art. 235-D, § 6º, CLT: Em situações excepcionais de inobservância justificada
do limite de jornada de que trata o art. 235-C, devidamente registradas, e
desde que não se comprometa a segurança rodoviária, a duração da jornada
de trabalho do motorista profissional empregado poderá ser elevada pelo
tempo necessário até o veículo chegar a um local seguro ou ao seu destino.

As horas extras prestadas devem ser remuneradas com adicional de, no mínimo,
50% sobre o valor da hora normal ou compensadas por meio de banco de horas¹⁵
previsto no art. 59, § 2º da CLT:

Art. 59, § 2º, CLT: Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por
força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas
em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia,
de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, a soma das
jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite
máximo de dez horas diárias.

Além disso, o motorista profissional tem direito ao recebimento de adicional noturno
de, no mínimo, 20% sobre o valor da hora diurna para o trabalho executado das 22
horas de um dia até às 5 horas do dia seguinte, e hora reduzida de 52 minutos e 30
segundos, por aplicação expressa do art. 73 da CLT (art. 235-C, § 6º, CLT).

13. Confira os novos artigos ao final do capítulo.

14. Sobre a prorrogação da jornada de trabalho, confira o tópico 2.1. deste capítulo.

15. Sobre a compensação e banco de horas, confira o tópico de trabalho extraordinário nesse capítulo.

O estabelecimento de jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso é expressamente previsto aos motoristas desde que haja instrumento coletivo autorizando essa jornada de trabalho:

Art. 235-F, CLT. Convenção e acordo coletivo poderão prever jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso para o trabalho do motorista profissional empregado em regime de compensação.

A Reforma Trabalhista passou a prever a possibilidade de estabelecimento de jornada 12 x 36 por meio de acordo individual ou instrumento coletivo de trabalho, nos termos do art. 59-A da CLT¹⁶:

Art. 59-A, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). 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.

Para os motoristas profissionais deve prevalecer, contudo, o dispositivo específico do art. 235-F da CLT que exige a celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Esse artigo é mais benéfico ao empregado e deve ser aplicado aos motoristas. Tendo em vista o estabelecimento de jornada de trabalho para esses profissionais, verifica-se que o art. 62, inciso I, CLT tornou-se incompatível com supramencionado art. 235-C, caput, CLT. Nesse sentido, o controle da jornada de trabalho passou a ser direito assegurado ao motorista empregado:

Art. 2º, V, “b”, Lei nº 13.103/2015: São direitos dos motoristas profissionais de empregados: ter jornada de trabalho controlada e registrada de maneira que trata esta Lei, sem prejuízo de outros previstos em leis específicas; se trabalho externo, ou sistema e meios eletrônicos instalados nos veículos, a critério do empregador.

1.4.2.1.1. Tempo de espera do motorista

Vale ressaltar que o denominado “tempo de espera” que já era previsto na Lei nº 12.619/2012 foi mantido pela nova lei e corresponde ao período em que o motorista profissional ficar aguardando carga ou descarga do veículo, bem como o período gasto com a fiscalização da mercadoria transportada. Esse período não é computado na jornada de trabalho e não será devido como horas extraordinárias. As horas relativas ao tempo de espera serão **indenizadas** na proporção de 30% (trinta por cento) do salário-hora normal. Houve, portanto, flexibilização do tempo à disposição

16. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre a jornada 12 x 36.

do trabalhador, pois não receberá a hora integral e, ainda, esse período sequer é computado na sua jornada. Em razão da importância do tema, segue a parte relativa ao tempo de espera, conforme previsto no art. 235-C da CLT:

Art. 235-C, CLT.

(...)

§ 8º São considerados tempo de espera as horas em que o motorista profissional empregado ficar aguardando carga ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário e o período gasto com a fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias, não sendo computados como jornada de trabalho e nem como horas extraordinárias.

§ 9º As horas relativas ao tempo de espera serão indenizadas na proporcão de 30% (trinta por cento) do salário-hora normal.

§ 1º. Em nenhuma hipótese, o tempo de espera do motorista empregado prejudicará o direito ao recebimento da remuneração correspondente ao salário-base diário.

1.4.2.1.2. Períodos de descanso do motorista

O motorista profissional tem direito a intervalo intrajornada mínimo de 1 hora que pode coincidir com o tempo de parada obrigatória na condução do veículo previsto no Código de Trânsito Brasileiro¹⁷, conforme o art. 235-C, § 2º, CLT.

É válido ressaltar que a Lei nº 13.103/2015 alterou a CLT para prever a possibilidade de redução e fracionamento do intervalo intrajornada dos motoristas do setor de transporte coletivo de passageiros desde que o intervalo seja concedido entre o término da 1ª hora trabalhada e o início da última hora de trabalho:

Art. 71, § 5º da CLT. O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalizadores de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.

17. Art. 67-C, Código de Trânsito Brasileiro: “É vedado ao motorista profissional dirigir por mais de 5 (cinco) horas e meia ininterruptas veículos de transporte rodoviário coletivo de passageiros ou de transporte rodoviário de cargas. § 1º Serão observados 30 (trinta) minutos para descanso dentro de cada 6 (seis) horas na condução de veículo de transporte de carga, sendo facultado o seu fracionamento e o do tempo de direção desde que não ultrapassadas 5 (cinco) horas e meia contínuas no exercício da condução. § 1º-A. Serão observados 30 (trinta) minutos para descanso a cada 4 (quatro) horas na condução de veículo rodoviário de passageiros, sendo facultado o seu fracionamento e o do tempo de direção.

Se o tempo de espera do motorista for superior a 2 horas ininterruptas e for exigida a presença do motorista junto ao veículo, o período será computado como intervalo intrajornada do motorista, sem prejuízo do recebimento de indenização pelo tempo de espera.

Além disso, o art. 235-C, § 3º prevê a necessidade de concessão de intervalo intrajornada de 11 horas a cada dia de trabalho, sendo possível seu fracionamento desde que garantidos o mínimo de 8 horas ininterruptas no primeiro período do fracionamento e o gozo do restante dentro das 16 horas seguintes ao final do primeiro período:

Art. 235-C, § 3º, CLT: Dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, são asseguradas 11 (onze) horas de descanso, sendo facultados o seu fracionamento e a coincidência com os períodos de parada obrigatória na condução do veículo estabelecida pela Lei no 9.503, de 23 de setembro de 1997 – Código de Trânsito Brasileiro, garantidos o mínimo de 8 (oito) horas ininterruptas no primeiro período e o gozo do remanescente dentro das 16 (dezesesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período.

Em se tratando de viagens de longa distância, aquelas em que o empregado permanece fora da base da empresa ou de sua residência por período superior a 24 horas, é possível o gozo do intervalo intrajornada dentro do veículo ou alojamento fornecido pelo empregador ou contratante do serviço.

Ademais, vale ressaltar que, no caso de viagens de longa distância, é assegurada do repouso semanal remunerado de 24 horas, sendo permitido o fracionamento do DSR em 2 períodos – sendo um deles de, no mínimo, 30 horas ininterruptas a serem cumpridas na mesma semana e em continuidade a um período de intervalo intrajornada de 11 horas:

Art. 235-D. Nas viagens de longa distância com duração superior a 7 (sete) dias, o repouso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas por semana ou fração trabalhada, sem prejuízo do intervalo de repouso diário de 11 (onze) horas, totalizando 35 (trinta e cinco) horas, usufruído no retorno do motorista à base (matriz ou filial) ou ao seu domicílio, salvo se a empresa oferecer condições adequadas para o efetivo gozo do referido repouso.

§ 1º: É permitido o fracionamento do repouso semanal em 2 (dois) períodos, sendo um destes de, no mínimo, 30 (trinta) horas ininterruptas, a serem cumpridos na mesma semana e em continuidade a um período de repouso diário, que deverão ser usufruídos no retorno da viagem.

Por fim, cumpre ressaltar que o tempo de repouso do motorista pode ser realizado com o veículo em movimento quando o empregador adotar 2 motoristas trabalhando no mesmo veículo, desde que assegurado o repouso mínimo de 6 horas consecutivas fora do veículo em alojamento ou na cabine leito com o veículo estacionado a cada 72 horas (art. 235-D, § 5º, CLT).

Como forma de tentar deixar o estudo dessa nova matéria mais claro e didático, segue abaixo um quadrinho de memorização:

| MOTORISTA PROFISSIONAL (Art. 235-A a 235-C da CLT) | | Demais empregados (CLT) | |
|---|--|--|--|
| Jornada de trabalho - 8 horas diárias com possibilidade de prorrogação em (art. 235-C, "caput"); a) 2 horas extras; ou b) 4 horas extras, desde que celebrado acordo ou convenção coletiva de trabalho | | - 8 horas diárias e 44 horas semanais (art. 7º, XIII, CF/88), sendo possível a prorrogação em, no máximo, 2 horas diárias (art. 59, "caput") | |
| Flexibilização do tempo à disposição do empregador - Tempo de espera (art. 235-C, § 9º, CLT): carga ou descarga do veículo bem como fiscalização da mercadoria transportada. Indenização do período na proporção de 30% do salário-hora normal. Não computado na jornada de trabalho | | - Sobreviço : aguardando ordens do empregador em casa ou em outro local combinado. Recebimento de 1/3 da hora normal. Duração máxima de 24 horas. - Prontidão : aguardando ordens na empresa. Recebimento de 2/3 da hora normal. Duração máxima de 12 horas | |
| Jornada 12 x 36 - Previsão expressa dessa modalidade com o requisito de que seja instituído mediante acordo ou convenção coletiva (art. 235-F, CLT) | | - Possibilidade de instituição mediante acordo escrito entre as partes - Possibilidade de instituição mediante acordo coletivo (art. 59-A da CLT - Reforma Trabalhista). - Possibilidade de instituição mediante acordo escrito entre as partes | |
| Redução e fracionamento do intervalo intrajornada - Redução e fracionamento do intervalo intrajornada de 1 hora dos motoristas do setor de transporte coletivo de passageiros desde que o intervalo seja concedido entre o término da 1ª hora trabalhada e o início da última hora de trabalho (art. 71, § 5º, CLT) | | - Possibilidade de redução do intervalo intrajornada para 30 minutos, mediante acordo ou convenção coletiva. - (OBS) Empregados domésticos: possibilidade de redução do intervalo de 1 hora para 30 minutos por acordo escrito entre as partes (art. 13, "caput", LC nº 150/2015) | |
| Fracionamento do intervalo intrajornada - Redução e fracionamento do intervalo intrajornada de 1 hora dos motoristas do setor de transporte coletivo de passageiros desde que o intervalo seja concedido entre o término da 1ª hora trabalhada e o início da última hora de trabalho (art. 71, § 5º, CLT) | | - Se o empregado doméstico residir no local de trabalho, é possível o fracionamento do intervalo em 2 períodos desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 hora até o limite de 4 horas diárias (art. 13, § 1º, LC nº 150/2015) | |

De acordo com esse dispositivo da CLT, o local da prestação de serviços é irrelevante para configurar o vínculo empregatício. Veja, por exemplo, o trabalhador que presta serviços em domicílio desenvolvendo programas de computador. Nessa situação, se houver a presença dos requisitos da relação empregatícia (habitualidade, onerosidade e subordinação), será configurada a relação de emprego, com o pagamento de todos os direitos trabalhistas.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Art. 6º da CLT. 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.

A CLT foi alterada pela Lei nº 12.551/2011 para prever o teletrabalho. Essa modalidade de trabalho é uma espécie do gênero trabalho a distância, diferenciando-se desta pelo fato de que o teletrabalho exige a utilização de recursos de eletrônica e informática e de comunicação:

1.4.4 Teletrabalho (Reforma Trabalhista)

| MOTORISTA PROFISSIONAL (Art. 235-A a 235-G da CLT) | Intervalo interjornada | - Intervalo interjornada de 11 horas, sendo possível seu fracionamento desde que garantidos o mínimo de 8 horas ininterruptas no primeiro período do fracionamento e o gozo do restante dentro das 16 horas seguintes ao final do primeiro período (art. 235-C, § 3º, CLT) |
|---|------------------------|--|
| | | - Intervalo interjornada de 11 horas, sendo possível seu fracionamento desde que garantidos o mínimo de 8 horas ininterruptas no primeiro período do fracionamento e o gozo do restante dentro das 16 horas seguintes ao final do primeiro período (art. 235-C, § 3º, CLT) |
| Demais empregados (CLT) | Intervalo interjornada | - Repouso semanal remunerado de 24 horas (art. 235-D, § 1º, CLT) |
| | | - Repouso semanal remunerado de 24 horas (art. 235-D, § 1º, CLT) |

Para o legislador da Reforma, a disciplina do teletrabalho é necessária para que o país, assim como as nações mais modernas, possa se adaptar aos novos modelos de contratação, que têm como finalidade o aumento do número de empregados no mercado de trabalho formal. Sustenta-se que o teletrabalho permite a redução dos custos à empresa, maior flexibilidade de horários ao empregado, o aumento da produtividade, além de benefícios à sociedade como a redução do trânsito nas cidades.

Além da possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego na hipótese de teletrabalho, a Reforma Trabalhista dedicou capítulo exclusivo ao tema no tocante à duração do trabalho. De acordo com o art. 75-B da CLT, o teletrabalho pode ser definido como a prestação dos serviços preponderantemente fora das dependências do empregador com a utilização de tecnologias de informação e comunicação que não configuram o trabalho externo:

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

De acordo com o inciso III do art. 62 da CLT, acrescentado pela Reforma Trabalhista, os empregados em regime de teletrabalho não têm direito à limitação de jornada. Não possuem jornada de 8 horas, consequentemente não têm direito a horas extras, intervalos e adicional noturno. Portanto, ainda que sejam controlados por meios informatizados e de telemática, o legislador excluiu o direito à limitação de jornada:

Art. 62, CLT (redação dada pela Lei nº 13.467/2017): Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

(...)

III – os empregados em regime de teletrabalho.

Caso comprovado que o empregador tinha condições efetivas de controlar e fiscalizar o trabalho realizado pelo empregado que trabalha a distância, pela utilização dos meios informatizados, como e-mails, whatsapp, facebook, GPS, telefones, entre outros, é plenamente possível o controle da jornada de trabalho nesse caso. Não haveria, portanto, justificativa para a exclusão desses trabalhadores da jornada de trabalho e do recebimento de intervalos e do adicional noturno.

No entanto, entendemos que o mero emprego de meios informatizados não é suficiente para o argumento de viabilidade do controle de jornada, sendo necessária a demonstração de que esses meios são capazes de efetivamente controlar e fiscalizar a rotina de trabalho do empregado. É comum que empregador e empregado se comuniquem por mensagens, via e-mail ou outros aplicativos de comunicação. No entanto, caso essa comunicação não implique o controle do horário de início e fim da jornada, nem mesmo das atividades desenvolvidas durante o dia, não seria possível a limitação de jornada de trabalho.

As empresas, contadores e setores de recursos humanos deverão adequar todos os contratos de trabalho em vigor de teletrabalho com as novas disposições trazidas pela Reforma Trabalhista. Ressalta-se que não haverá alteração para os trabalhadores contratados sob o regime de teletrabalho, tinham a jornada de trabalho controlada.

Aspecto prático:

com a utilização de recursos tecnológicos.

I - teletrabalho: modalidade de trabalho realizada de forma remota,

Art. 2º Para os fins de que trata esta Resolução, define-se:

de lotação, são desempenhadas externamente às dependências do órgão. dados que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade Parágrafo único. Não se enquadram no conceito de teletrabalho as atividades de teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidas nesta Resolução.

Art. 1º As atividades dos servidores dos órgãos do Ministério Público e do Conselho Nacional do Ministério Público podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidas nesta Resolução.

Resolução CNMP nº 157/2017

com a utilização de recursos tecnológicos;

I - teletrabalho: modalidade de trabalho realizada de forma remota,

Art. 2º Para os fins de que trata esta Resolução, define-se:

de lotação, são desempenhadas externamente às dependências do órgão. dados que, em razão da natureza do cargo ou das atribuições da unidade Parágrafo único. Não se enquadram no conceito de teletrabalho as atividades de teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidas nesta Resolução.

Art. 1º As atividades dos servidores dos órgãos do Poder Judiciário podem ser executadas fora de suas dependências, de forma remota, sob a denominação de teletrabalho, observadas as diretrizes, os termos e as condições estabelecidas nesta Resolução.

Resolução CNJ nº 227/2016

conforme demonstrado pelas normas a seguir:

baísta. Portanto, o teletrabalho já era uma realidade também no serviço público, e do MPT podem atuar em regime de teletrabalho mesmo antes da Reforma Trabalhista. 156/06/2016, do Conselho Nacional de Justiça, os servidores da Justiça do Trabalho ro de 2017, do Conselho Nacional do Ministério Público do Trabalho e nº 227, de 31 de janeiro, ressalta-se que, de acordo com as Resoluções nº 157, de 31 de janeiro,

VII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente.

(...)

força de lei quando dispuser sobre:

Art. 61-A da CLT. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem

Ademais, a Reforma Trabalhista permite que sejam celebrados acordos ou convenções coletivas de trabalho com força de lei para versar sobre teletrabalho:

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Empregado em teletrabalho excluído da limitação de jornada.** A Reforma Trabalhista acrescentou nova modalidade de emprego não submetido à limitação de jornada: o empregado em regime de teletrabalho. Este trabalhador não tem direito a horas extras, intervalos e adicional noturno. **Antes da Reforma Trabalhista:** Não havia previsão em lei para a exclusão do empregado em regime de teletrabalho do controle de jornada. As hipóteses eram limitadas ao trabalhador com atividade externa incompatível e ao gerente com poderes de gestão.

1.4.4.1 Caracterização do teletrabalho

Não é comum que os diplomas legislativos tragam as definições legais para os termos utilizados, muitas vezes deixando a tarefa de interpretação das palavras e expressões para a doutrina e jurisprudência. Entretanto, o legislador da Reforma Trabalhista estabeleceu o conceito de teletrabalho para evitar a confusão acerca do tema. Trata-se da interpretação legislativa do teletrabalho:

Art. 75-B, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

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

De acordo com o presente artigo, será configurado o teletrabalho quando o empregado prestar os serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação. O emprego dessas tecnologias não deve se constituir, por natureza, como trabalho externo. Portanto, são três as principais características do teletrabalho:

- Trabalho prestado preponderantemente fora das dependências do empregador;
- utilização de tecnologias de informação e de comunicação; e
- Não configuração do trabalho externo.

Será considerado teletrabalhador, o empregado que presta a maior parte de seus serviços em sua residência ou em outro local diverso do estabelecimento de seu empregador e que possa se comunicar com seu empregador por meio de tecnologias de informação e de comunicação, como e-mails, WhatsApp, Facebook, SMS, telefone, entre outras.

18 CASSAR, Vólia Bomfim. *Reforma Trabalhista – Comentários ao substitutivo do Projeto de Lei nº 6.787/2016*. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/0BxLflUqyUbm5Xm2NXUThxNhhVY1IRdBycmhxmTdtMG12RFNn/view>.

Além disso, há exigência para que o empregador especifique detalhadamente as atividades que o empregado deve exercer. Lembra-se de que o trabalhador em regime de teletrabalho é empregado, pois preenche todos os requisitos da relação de emprego.

Além disso, há exigência para que o empregador especifique detalhadamente as atividades que o empregado deve exercer. Lembra-se de que o trabalhador em regime de teletrabalho é empregado, pois preenche todos os requisitos da relação de emprego.

Para a contratação de empregado na modalidade de teletrabalho, a legislação exige solenidade, pois a condição de teletrabalhador deve constar expressamente do contrato individual de trabalho.

1.4.4.2. Solenidade para o teletrabalho

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Conceito de teletrabalho.** A Reforma Trabalhista traz o conceito de teletrabalho como aquele cujos serviços são prestados predominantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** Não havia regulamentação específica acerca do teletrabalho. O conceito era fruto de construção doutrinária e jurisprudencial.

Para Vólia Bomfim Cassar¹⁸, o conceito de teletrabalho foi elaborado de forma equivocada pelo legislador, uma vez que o prefixo “tele” refere-se a distância, afastamento e, portanto, obriga o trabalho fora das dependências do empregador. Não concordamos com esse entendimento, pois, em algumas hipóteses, pode ser necessária a ida do trabalhador à empresa, inclusive para o melhor desenvolvimento das atividades realizadas, para a entrega e assinatura de documentos indispensáveis à relação de emprego, entre outras atividades. Tendo em vista que essencialmente o trabalho permanecerá prestado a distância e com o emprego de tecnologias de informação e de comunicação, a estrutura básica do teletrabalho é mantida e a ida eventual não o torna trabalho presencial.

Além disso, o comparecimento do empregado às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o teletrabalho.

de emprego, inclusive no tocante à subordinação jurídica. Portanto, é indispensável apresentar as atividades que serão exercidas para que o poder de direção do empregador seja direcionado ao controle e fiscalização do cumprimento dessas atividades. Nesse sentido:

Art. 75-C da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

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

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

1.4.4.3. Alteração do regime presencial para teletrabalho

A legislação permite que o trabalhador em regime presencial passe a trabalhar em teletrabalho desde que sejam atendidos dois requisitos:

- a) **Mútuo acordo entre as partes:** Somente com a concordância entre empregado e empregador, é possível a alteração do trabalho presencial para o teletrabalho. Surge o questionamento acerca da validade dessa previsão em face do princípio da inalterabilidade contratual lesiva ao trabalhador prevista no art. 468 da CLT. Há argumentos que sustentam a inviabilidade de alteração, pois o teletrabalho compromete o direito à limitação de jornada, o que traz prejuízos ao trabalhador. É importante destacar que o acordo individual é uma flexibilização perigosa ao trabalhador, pois as partes são desiguais e mesmo assim devem negociar as condições do contrato. Entendemos que, se houver prejuízos ao emprego com a alteração, há violação ao art. 468 da CLT e, portanto, a alteração não é válida. Por outro lado, é importante ressaltar que a alteração do regime presencial para o de teletrabalho já é realizado com frequência no âmbito do serviço público, não ocasionando a nulidade da alteração. Nesse sentido, as Resoluções nº 157, de 31 de janeiro de 2017, do Conselho Nacional do Ministério Público do Trabalho e nº 227, de 156/06/2016, do Conselho Nacional de Justiça, regulamentam o teletrabalho dos servidores da Justiça do Trabalho e do MPT.
- b) **Acordo escrito em ativo contratual:** A legislação exige ainda que seja realizado ativo no contrato de trabalho para constar a nova condição de teletrabalho. Para a alteração por meio de ativo contratual, é indispensável que o acordo entre as partes seja formalizado de forma escrita, especificando as atividades.

Quanto à alteração do regime de teletrabalho para o regime presencial, há novo caso de *jus variandi*, independentemente de prévio acordo entre as partes, já que pode ser realizada por ato unilateral do empregador. A Reforma Trabalhista prevê que a alteração para o regime presencial não traz prejuízo ao trabalhador, pois é

1.4.4.4. Alteração do regime de teletrabalho para o presencial

| | |
|---|--|
| Hipóteses de acordo individual entre empregado e empregador previstas na Reforma Trabalhista | |
| A Reforma Trabalhista ampliou significativamente as possibilidades de ajuste entre empregados e empregadores em 13 hipóteses: | |
| 1) Compensação de jornada (art. 59, § 6º, CLT) | |
| 2) Banco de horas semanal (art. 59, § 5º, CLT) | |
| 3) Jornada 12 x 36 (art. 59-A, CLT) | |
| 4) Alteração do regime presencial para o teletrabalho (art. 75-C, § 1º, CLT) | |
| 5) Compra e manutenção de equipamentos necessários ao teletrabalho (art. 75-D, CLT) | |
| 6) Fracionamento das férias (art. 134, § 1º, CLT) | |
| 7) Intervalo para amamentação (art. 396, CLT) | |
| 8) Empregado "hipersuficiente" (art. 444, parágrafo único e 611-A da CLT) | |
| 9) Forma de pagamento das verbas rescisórias (art. 477, § 4º, I, da CLT) | |
| 10) Eficácia liberatória no Plano de Demissão Voluntária (art. 477-B, parte final, CLT) | |
| 11) Distrato (art. 484-A, CLT) | |
| 12) Celebração da cláusula compromissória de arbitragem (art. 507-A, CLT) | |
| 13) Quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B, CLT) | |

A Reforma Trabalhista ampliou significativamente a possibilidade de ajuste individual entre empregado e empregador, podendo negociar livremente. Nesse sentido, segue quadro com essas hipóteses trazidas pela nova legislação:

as partes e pode ser realizado unilateralmente pelo empregador. alteração do regime de teletrabalho para o presencial independente de acordo entre os mesmos preceitos. No entanto, conforme veremos no próximo comentário, a "alteração entre regime presencial e de teletrabalho", o que poderia levar ao entendimento de que a alteração do teletrabalho para o presencial também segue plicita a alteração do regime presencial para o teletrabalho, apenas mencionando É importante destacar que a redação do dispositivo não é clara, pois não ex-

Aspecto prático: os empregadores, contadores e os setores de recursos humanos das empresas devem adequar os contratos de trabalho em vigor por meio da elaboração do aditivo contratual para viabilizar a alteração do regime presencial para teletrabalho. Ressalta-se a necessidade de detalhamento e transparência nesses contratos, deixando claro ao trabalhador todas as modificações:

possível a alteração unilateral do empregador como forma de melhor organizar sua atividade econômica. Para essa alteração ser válida, é necessário o atendimento dos seguintes requisitos:

- a) Prazo de transição mínimo de 15 dias:** O empregador pode determinar unilateral a alteração do regime de trabalho para o presencial, mas deverá conceder o prazo mínimo de 15 dias para o trabalhador realizar a modificação. A definição de um prazo de transição é excelente, pois não deixa o trabalhador surpreendido e permite que se adapte à necessidade de se deslocar até a empresa, como a aquisição de vales-transporte;
- b) Aditivo contratual:** A alteração somente será válida caso conste em aditivo ao contrato de trabalho. Exige-se, portanto, a formalidade escrita para evitar o cometimento de abusos em relação ao trabalhador. Novamente, destaca-se que, para essa modalidade, não é necessário o acordo entre empregado e empregador.

Aspecto prático: Os empregadores, contadores e os setores de recursos humanos das empresas devem adequar os contratos de trabalho em vigor por meio da elaboração de aditivo contratual para viabilizar a alteração do regime de trabalho para o presencial.

Se o empregador quiser retornar ao regime de teletrabalho, será necessário acordo escrito entre as partes com novo aditivo contratual nos moldes do § 1º do artigo em análise.

Por fim, é possível que haja prejuízos ao trabalhador com a alteração para o regime presencial, pois o empregado em regime de teletrabalho teria de voltar a se deslocar até o local de trabalho, o que pode ser dispendioso especialmente em cidades grandes. Nesse caso, haveria conflito com o art. 468 da CLT que veda a alteração prejudicial do contrato de trabalho.

| IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Soliedade do teletrabalho. A Reforma Trabalhista acrescentou o art. 75-C da CLT para prever a necessidade de contrato escrito e com as especificações das atividades desenvolvidas para o teletrabalho. Permite-se a alteração do regime presencial para teletrabalho por meio de acordo individual e aditivo contratual. Para o retorno ao regime presencial bastam o aditivo contratual e a observância de prazo de 15 dias. | <ul style="list-style-type: none">• Antes da Reforma Trabalhista: Não havia regulamentação específica acerca do teletrabalho. |

1.4.4.5. Responsabilidade pela aquisição de equipamentos e infraestrutura necessária ao trabalho remoto

A nova lei acrescentou o art. 75-D à CLT para prever a possibilidade de firmar acordo escrito que estabeleça a responsabilidade do empregado pela aquisição,

manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, além do reembolso de despesas arcadas pelo trabalhador.

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

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

Portanto, o artigo em análise estabelece que o empregado pode ser responsável pela compra dos recursos necessários para o desenvolvimento de seu trabalho, podendo ou não ser reembolsado pelo empregador desde que previsto em acordo escrito. A legislação não estabelece a obrigação do empregador em arcar com esses gastos, nem mesmo de reembolsar o trabalhador pelas despesas efetuadas. Pela aplicação do princípio da alteridade, todos os riscos do empreendimento devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Assim sendo, em momentos de crise financeira mundial, os prejuízos da empresa serão exclusivos do empregador, não se podendo dividi-los com os trabalhadores. O salário deve ser pago, portanto, tendo a empresa lucros ou prejuízos. O empregado arcar com as despesas vai contra todos os princípios do Direito do Trabalho e, portanto, é incompatível com esse ramo do Direito.

É importante destacar que o próprio art. 166 da CLT determina que o fornecimento de equipamento de proteção individual – EPI ao empregado deve ser realizado de forma gratuita, o que reforça a impossibilidade do empregado arcar com qualquer despesa necessária à execução dos serviços:

Art. 166 da CLT: 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.

Nesse sentido, não é permitido o pagamento de despesas referentes ao trabalho desenvolvido pelo próprio empregado e, muito menos, que as despesas efetuadas possam ser suportadas pelo trabalhador. A subordinação jurídica inerente à relação de emprego é incompatível com essas disposições.

Por outro lado, em decorrência do poder de organização da atividade desenhada, o contrato pode especificar e detalhar os equipamentos que devem ser utilizados pelo trabalhador, além dos cuidados e manutenções necessários para seu uso correto. Além disso, mesmo na hipótese de dano causado por culpa pelo

empregado é possível a previsão de responsabilidade pelo ressarcimento do prejuízo causado:

Art. 462, § 1º, CLT: Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

Non entanto, o empregador jamais poderá exigir que as despesas do trabalho sejam arcadas e suportadas pelo empregado, devendo o empregador arcar sempre com todos os riscos necessário ao desenvolvimento de sua atividade. Entre esses riscos, insere-se a responsabilidade de suportar exclusivamente as despesas para a implementação e operação de sua atividade. Dessa forma, entendemos que o dispositivo é incompatível com o Direito do Trabalho.

As utilidades fornecidas para o desenvolvimento do trabalho remoto mencionadas no “caput” do dispositivo não integram o salário do empregado. O recebimento dos equipamentos e infraestrutura não configura hipótese de salário-utilidade ou salário *in natura*.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Responsabilidade pela aquisição de equipamentos e infraestrutura.** A Lei nº 13.467/2017 acrescentou o art. 75-D da CLT para prever a possibilidade de celebração de acordo entre empregado e empregador para se estabelecer a responsabilidade pela aquisição e manutenção de equipamentos e infraestrutura necessários ao desenvolvimento do teletrabalho.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** Não havia regulamentação específica acerca do teletrabalho.

1.4.4.6. Meio ambiente do trabalho no regime de teletrabalho

Um dos pontos mais sensíveis do teletrabalho diz respeito ao meio ambiente de trabalho. O legislador da Reforma Trabalhista já retirou desses empregados a previsão de direitos básicos decorrentes da duração de trabalho ao prever que não estão sujeitos à limitação de jornada. No tocante às normas de saúde e segurança do trabalho, o art. 75-E da CLT prevê a obrigação do empregador de instruir seus empregados quanto às precauções que devem ser tomadas como forma de evitar doenças e acidentes de trabalho:

Art. 75-E da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Por fim, apesar da assinatura do termo de responsabilidade, eventuais doenças ocupacionais e a ocorrência de acidentes de trabalho não eximem o empregador

empregador.

do empregado por justa causa, pois haverá desrespeito a ordem emitida por seu termo de responsabilidade, sem qualquer justificativa, pode ser causa de dispensa cia de assinatura do termo de responsabilidade. Entendemos que a ausência do

Pode surgir o questionamento acerca das consequências jurídicas pela ausência de cumprimento, o auditor-fiscal do trabalho não terá meios para aplicar a multa. se o trabalho for realizado na residência do empregado. Assim, na hipótese de aplicação prática, diante da impossibilidade de fiscalização do ambiente de trabalho prevenir a ocorrência de acidentes e doenças do trabalho. Entretanto, terão pouca

Essa previsão é a do "caput" do art. 75-E têm boa intenção, no sentido de necidas pelo empregador.

termo de responsabilidade, pela qual se compromete a seguir as instruções for-

O parágrafo único do artigo 75-E da CLT determina que o empregado assine

a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

A Nova Lei dos Domésticos (LC nº 150/2015) trouxe novidades no tocante à fisca-

domésticos.

Além disso, a inviabilidade de dar dificuldade a fiscalização exercida pelos

auditores-fiscais do trabalho, situação semelhante à enfrentada pelos empregados

atividade.

ao uso dos equipamentos de segurança necessários para o desenvolvimento da

é inviável, o que torna o local inacessível ao empregador para o controle quanto

riscos da atividade desenvolvida torna-se mais difícil. A residência do empregado

pregador e, muitas vezes, na própria residência do trabalhador, o controle dos

Tendo em vista que o trabalho é prestado fora do estabelecimento do em-

quanto à responsabilidade pelo dano sofrido pelo empregado, pois, em que pese possa ser privado da fiscalização do local de trabalho, o trabalhador sofreu o acidente ou adquiriu a doença durante o exercício da atividade do empregador, cujos riscos devem ser suportados exclusivamente por este. Problemas ligados ao ambiente de trabalho como a LER, o assédio moral a distância terão as mesmas repercussões, com direito à indenização e estabilidade no emprego por acidente de trabalho.

- **Meio ambiente de trabalho.** De acordo com a redação do novo art. 75-E da CLT, é obrigação do empregador insinuir o empregado quanto às precauções a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Por sua vez, o empregado deve assinar termo de responsabilidade de que se compromete a seguir a orientações fornecidas pelo empregador.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** Não havia regulamentação específica acerca do tele-trabalho.

1.5. Regime por tempo parcial (Reforma Trabalhista) (art. 58-A da CLT)

► Arts. 58-A e 59, CLT.

O Regime de trabalho por tempo parcial foi inserido na CLT pela Medida Provisória nº 2.164-41/2001, como forma de incentivar o aumento dos postos de trabalho. De acordo com a antiga redação do artigo em análise, admitia-se a contratação por regime em tempo parcial, com duração máxima de 25 horas semanais, contanto que o empregador não exigisse que o empregado prestasse horas extraordinárias. As horas suplementares iriam contra o espírito da lei, pois seu objetivo era aumentar o número de contratações em razão da necessidade de dois turnos de trabalho. Apesar de existir essa vedação ao trabalho extraordinário, se prestadas horas extras, o empregador estava obrigado ao pagamento, pois os empregados não poderiam ser lesados. Ademais, a empresa iria incorrer em multa aplicada pela fiscalização do trabalho.

A Reforma Trabalhista alterou profundamente a disciplina do assunto com a modificação do art. 58-A da CLT:

Art. 58-A. CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

Entendemos que a previsão de horas extras aos empregados submetidos a regime de trabalho por tempo parcial vai contra o espírito da lei que deu origem a essa modalidade de contratação. O regime de tempo parcial existia para assegurar o aumento nas contratações, impulsionando o número de empregos formais.

b) Jornada de trabalho até 26 horas semanais: Se previstas jornadas de até 26 horas semanais, é possível a prestação de até 6 horas extras semanais. Exemplo: Empregado é contratado para prestar 24 horas extras semanais e, poderá em uma mesma semana, prestar 6 horas extras. Perceba que as horas extras poderão ser prestadas inclusive se a jornada for inferior a 26 horas.

a) Jornada de trabalho superior a 26 horas e limitada a 30 horas semanais: Nessa hipótese, não é permitida a exigência de horas extras dos empregados. Note-se que houve ampliação da jornada de trabalho para a configuração do regime de tempo parcial, passando de 25 horas semanais para o limite de até 30 horas. Se houver trabalho, acima das 30 horas semanais permitidas, o empregador está obrigado ao pagamento do valor da hora normal acrescida do respectivo adicional de, no mínimo, 50%, pois os empregados não podem sofrer o prejuízo. Ademais, a empresa deverá ser multada pela fiscalização do trabalho por descumprimento da legislação trabalhista.

Com a nova redação dada ao "caput" do artigo, foram previstas duas modalidades distintas de regime de tempo parcial:

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

§ 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.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 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.

§ 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.

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

Da forma como previsto atualmente, viabiliza-se a contratação de empregado com menores salários, podendo exigir horas extras sempre que necessárias aos interesses da empresa.

De acordo com Vólia Bomfim Cassar¹⁹, a autorização de prestação de 6 horas extras semanais sem a limitação diária pode gerar o questionamento quanto à possibilidade de prestação dessas 6 horas suplementares em apenas um dia. Entendemos que as normas referentes à duração do trabalho configuram normas de indisponibilidade absoluta, pois versam sobre a saúde e a segurança do trabalhador. Dessa forma, mesmo diante da omissão legislativa quanto à limitação diária de realização das horas extras, o trabalhador não pode, exceto nas hipóteses expressamente previstas em lei (12 x 36, força maior etc.), prestar serviço extraordinário além das 2 horas extras permitidas pela CLT:

Art. 59, CLT: 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.

Por outro lado, destaca-se que, mesmo antes das alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, já era permitida a contratação de trabalhadores em jornadas inferiores às 44 horas semanais previstas na Constituição Federal que não se caracterizam como regime de tempo parcial. Nesse caso, é possível, por exemplo, a contratação de um empregado com jornada de trabalho de 20 horas semanais fora do regime de tempo parcial. Esse empregado pode prestar até 2 horas extras diárias, assim como os demais empregados. Com o entendimento pacífico do TST, é possível o pagamento de seu salário proporcional à jornada reduzida, ainda que inferior ao salário mínimo:

OL nº 358 da SDI-I do TST. Salário mínimo e piso salarial proporcional à jornada reduzida. Empregado. Servidor público.

1 - Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

II - Na Administração Pública direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal.

A autorização de prestação de horas extras ao regime de tempo parcial seria, portanto, desnecessária, pois o TST já permite a contratação de trabalhador em jornadas inferiores às 8 horas diárias e 44 horas semanais, com recebimento de salário proporcional ao tempo efetivamente trabalhado.

a) **Consentimento do empregado:** A adesão ao regime de tempo parcial deve ser precedida de manifestação do trabalhador optando pela alteração de seu regime de trabalho. A legislação não exige nenhuma formalidade para essa opção. Entretanto, para se evitar fraudes ou a alegação de vícios de consentimento, entendemos que é recomendável registrar a solicitação do trabalhador de forma escrita;

O § 2º do art. 58-A da CLT traz interessante previsão que permite que os atuais empregados da empresa possam aderir ao regime de tempo parcial desde que sejam atendidos dois requisitos:

1.5.2. Adesão dos empregados atuais ao regime de tempo parcial

Portanto, se o empregado for contratado para jornada inferior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, pode receber salário proporcional à jornada trabalhada, desde que assegurado o recebimento de piso salarial ou salário mínimo proporcional. Ocorre, entretanto, uma exceção referente aos empregados públicos da administração direta, autárquica e fundacional, pois, ainda que cumpram jornada reduzida, tem direito ao recebimento de remuneração nunca inferior ao salário mínimo (OJ nº 358, II, da SDI-I do TST). Ressalta-se que a previsão de salário proporcional não é exclusiva dos trabalhadores em regime de tempo parcial. De acordo com a OJ nº 358 da SDI-I do TST, se o empregado for contratado para trabalhar em jornada inferior à duração normal de 8 horas diárias e 44 horas semanais, ele receberá o salário-mínimo proporcional ou o piso salarial proporcional aos dias (1/30) ou às horas trabalhadas (1/220 para jornada de 8 h ou 1/180 para jornada de 6 horas). Importante ressaltar que o TST tem posicionamento no sentido de que o pagamento do salário-mínimo proporcional somente é válido se houver ajuste prévio e expresse entre as partes.

Contudo, é importante ressaltar que esse regime de trabalho seria extremamente prejudicial aos trabalhadores caso não fosse assegurado o recebimento de salário proporcional àqueles que exercem a mesma função em tempo integral, pois permitiria a contratação de trabalhador em jornada inferior aos demais, com remuneração proporcionalmente inferior aos demais. Essa situação configuraria hipótese de precarização das relações de trabalho.

A remuneração dos empregados submetidos a regime de tempo parcial será proporcional à remuneração recebida pelos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. O § 1º do art. 58-A da CLT não sofreu alterações pela Reforma Trabalhista. A utilização do trabalho em regime de tempo parcial pode ser uma medida efetiva no combate ao desemprego, por proporcionar o aumento na contratação diante da redução da jornada de trabalho.

1.5.1. Salário proporcional

O segundo passo é verificar quantas horas extras foram efetivamente prestadas no mês. É claro que somente sobre essas horas que ultrapassaram o limite normal é que incidirá o adicional de horas extras.

O primeiro passo para se chegar ao valor das horas extras é calcular o valor da hora normal. Se o salário é pago por hora, acrescenta-se apenas o adicional de 50% no valor da hora trabalhada. No caso de jornada de 8 horas, o cálculo para se chegar à hora normal é feito dividindo o salário do empregado por 220. No caso do empregado com jornada de 6 horas, o divisor será de 180. Se o salário for estipulado por semana, o divisor será 44 horas.

Súmula nº 264 do TST. A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

Surge o questionamento se a previsão de adicional calculado sobre o salário-hora normal implicaria a impossibilidade de cálculo das horas extras sobre a globalidade salarial nos termos previstos na Súmula nº 264 do TST.

Com a alteração da jornada dos empregados submetidos a regime de tempo parcial, é possível a prestação de 6 horas extras para os empregados contratados em jornadas de até 26 horas semanais. As horas devem ser remuneradas com adicional de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho.

De acordo com o novo § 3º inserido no art. 58-A da CLT, as horas extras prestadas em regime de tempo parcial devem ser remuneradas com adicional de 50% sobre o salário-hora normal. É importante destacar que essa previsão inexistia antes da Reforma Trabalhista, pois o empregador não poderia exigir de seus trabalhadores a prestação de horas extras.

1.5.3. Adicional de horas extras

A previsão que permite a adesão dos atuais empregados tem a função de evitar que os empregados já contratados sejam dispensados diante da impossibilidade de alteração de seu regime de trabalho. Dessa forma, o empregador não necessita contratar novos trabalhadores para exercer as mesmas funções com jornada de trabalho limitada a 25 horas semanais.

b) Precedida de negociação coletiva: De acordo com o princípio da irredutibilidade salarial previsto no art. 7º, IV, CF/88, é vedada a redução (diminuição) dos salários dos trabalhadores, exceto por convenção ou acordo coletivo. Tendo em vista que a adesão ao regime de tempo parcial deve ocasionar o recebimento proporcional do salário com a redução de jornada, é indispensável a participação do sindicato dos trabalhadores em negociação coletiva autorizando a alteração de regime.

Apesar de a legislação se referir ao adicional de 50% sobre o valor do salário-hora, é possível o estabelecimento de percentual superior ao adicional por meio de negociação coletiva de trabalho, pois a Constituição apenas trouxe o mínimo de adicional de que devem ser remuneradas as horas extras e não seu máximo. É importante destacar ainda o disposto no § 4º do art. 58-A da CLT. A jornada de trabalho em regime de tempo parcial que permite a prestação de horas é limitada a 26 horas semanais conforme já afirmado. Ocorre que nada impede que

Art. 7º, XVI, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.

A previsão legal de adicional de horas extras está em conformidade com a XVI, da Constituição, o trabalho que ultrapassar a jornada normal será remunerado com adicional de, no mínimo, 50% sobre a hora normal:

Para os empregados com jornada de 30 horas semanais, permanece a proibição aos empregadores de exigir horas extras de seus trabalhadores. Embora exista essa vedação ao trabalho extraordinário para os trabalhadores com jornada de até 30 horas semanais, se forem prestadas as horas extras, o empregador estará obrigado ao pagamento com adicional de 50%, pois os empregados não poderão ser lesados. Ademais, a empresa irá incorrer em multa aplicada pela fiscalização do trabalho.

Entendemos que a previsão de cálculo das horas extras sobre o salário-hora normal não trará impactos na Súmula nº 264 do TST, devendo o adicional de horas extras ser calculado sobre a globalidade salarial e não apenas sobre o valor do salário do trabalhador.

Em resumo, a Súmula nº 264 do TST prevê que o adicional de hora extra somente será calculado após o cálculo do salário mais adicionais. Veja, portanto, que há incidência de adicional de hora extra sobre os outros adicionais (adicional + adicional). Reitera-se que o adicional de hora suplementar é o último a ser calculado.

O terceiro e último passo está previsto na Súmula nº 264 do TST, ou seja, o cálculo desse adicional deve ser realizado sobre a globalidade salarial, isto é, as horas extras são calculadas com base na hora normal, acrescida de adicional previsto em lei, contrato ou norma coletiva. Exemplo: valor da hora normal é R\$ 10,00, acrescido do adicional noturno, 20% sobre a hora diurna, chega-se a R\$ 12,00 (valor da hora normal + adicional). Após, acrescenta-se o adicional de, no mínimo 50%, chegando-se ao valor total de R\$ 18,00 a hora extra. Esse valor de R\$ 18,00 será multiplicado pelo número de horas extras prestado no mês. Se o empregado prestou 10 horas extras no mês, receberá R\$ 180,00 reais de horas extras.

o empregador estabeleça jornada inferior a esse limite. Por exemplo: O empregador contrata um empregado em regime de tempo parcial com jornada de 20 horas semanais.

De acordo com a redação do § 4º do dispositivo, as horas que excedam à jornada estipulada em número inferior a 26 horas semanais serão limitadas a 6 horas semanais com o adicional de 50% sobre o valor do salário-hora normal. Portanto, se o empregado é contratado para jornada de 20 horas semanais, poderá prestar, no máximo, 6 horas extras, que deverão ser remuneradas com adicional de 50%. Em resumo, a jornada que for fixada em período igual ou inferior a 26 horas semanais em regime de tempo parcial possibilita a prestação de 6 horas extras por semana, que devem ser remuneradas com adicional de 50% sobre a hora normal. Se a jornada for superior a 26 horas e limitada a 30 horas extras, o empregador não pode exigir a prestação de horas extras.

1.5.4. Compensação de jornada

Outra novidade trazida pela Reforma Trabalhista consistiu na possibilidade de compensação de jornada no regime de tempo parcial. Nesse regime, o empregado trabalhará além da jornada normal em alguns dias, para descansar em outros. Exemplo: trabalha-se uma hora a mais de segunda a quinta-feira para descansar no sábado. Note-se que, na compensação, há verdadeira redistribuição de horas, não sendo devido o adicional de 50%, pois o trabalho prestado além do horário normal será compensado com descanso.

De acordo com o § 5º do art. 58-A da CLT, as horas extras realizadas em regime de tempo parcial poderão ser compensadas até a semana imediatamente posterior à sua execução. Portanto, se o empregado prestar horas extras em uma terça-feira, terá até a terça-feira seguinte para compensar essas horas suplementares. O limite para a compensação também deve ser limitado a 6 horas extras semanais. Lembre-se de que apenas será válido o regime de compensação de jornada para os empregados com jornada de até 26 horas semanais. Empregados submetidos a jornadas superiores a esse período e limitadas a 30 horas semanais, repita-se, não podem prestar horas extras e, portanto, não podem se valer da compensação de jornada.

Nessa hipótese, a compensação deve ser semanal. Caso o período trabalhado não for compensado dentro de uma semana, o empregado deverá receber os valores como horas extras acrescidos do adicional de 50%, que deverão ser quitados no mês subsequente.

Para os demais empregados, exige-se a formalização de acordo escrito entre as partes para a adoção da compensação de jornada. O dispositivo é silente quanto ao assunto no regime de tempo parcial. De acordo com Gustavo Filipe Barbosa Garcia, a compensação semanal prevista a esses trabalhadores não necessita de

A todos os empregados deve ser assegurado o direito às férias. Para que o empregado tenha direito às férias, é necessário que preste doze meses de serviço. Após esse período terá adquirido o direito de férias. Esse intervalo de doze meses para aquisição do direito de férias é chamado período aquisitivo.

Na modalidade de regime por tempo parcial, o tempo de descanso das férias estava ligado à duração da jornada de trabalho, conforme previsto no revogado art. 130-A da CLT. De acordo com o **antigo dispositivo**, os empregados tinham direito às férias na seguinte proporção:

Art. 7º, XVII, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

O descanso durante o período de férias tem como objetivo evitar o cansaço excessivo e preservar a saúde do trabalhador. Nesse período de descanso proporcional, não há prestação de serviços, mas há pagamento de salário e o período de afastamento é contado para todos os efeitos. Aliás, é vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado (art. 134, § 3º – acrescentado pela Reforma Trabalhista). Corresponde, portanto, a uma hipótese de interrupção do contrato de trabalho. Esse direito tem previsão constitucional, art. 7º, XVIII:

1.5.5. Férias dos empregados em regime de tempo parcial

Aspecto prático: As empresas, contadores e setores de recursos humanos devem elaborar acordo escrito para compensação de jornada no regime de tempo parcial. Dessa forma, impede-se questionamento quanto prestação ou não das horas extras. Essa medida confere transparência ao regime de compensação.

Em que pese a ausência de previsão legal que determine a necessidade de acordo entre empregado e empregador, entendemos que, diante da aplicação do princípio da norma mais favorável e da proteção ao trabalhador, é plenamente possível e recomendável para a segurança e transparência das partes a existência de acordo escrito para formalizar a situação jurídica e impedir o abuso do empregador no regime de prestação de horas extras e compensação de jornada.

Acordo formal entre as partes, pois já existe expressa previsão legal permitindo essa compensação²². Dessa forma, caberia apenas ao empregador a determinação para a prestação das horas extras e para a compensação semanal de jornada.

Note-se que o desconto referente às faltas injustificadas ocorrerá na semana em que houver a ausência injustificada, descontando, inclusive, o descanso semanal

| Duração das férias do empregado (art. 130) | |
|--|--------------------------|
| Número de faltas injustificadas | |
| Até 5 faltas | 6 a 14 faltas |
| 6 a 14 faltas | 15 a 23 faltas |
| 15 a 23 faltas | 24 a 32 faltas |
| 24 a 32 faltas | Não há férias a usufruir |

No entanto, a Reforma Trabalhista revogou o art. 130-A da CLT e estabeleceu que as férias do empregado em regime de tempo parcial sujeitam-se à mesma duração dos demais empregados. A duração das férias estará intimamente ligada às faltas injustificadas cometidas pelo empregado ao longo do período aquisitivo. A proporção de faltas e do período de descanso está prevista no art. 130 da CLT, conforme demonstrado a seguir:

| DURAÇÃO DE FÉRIAS | |
|---|-----------------------------|
| RÉGIME POR TEMPO PARCIAL | |
| Duração das férias | Duração semanal do trabalho |
| 18 dias | superior a 22h até 25h |
| 16 dias | superior a 20h até 22h |
| 14 dias | superior a 15h até 20h |
| 12 dias | superior a 10h até 15h |
| 10 dias | superior a 5h até 10h |
| 8 dias | igual ou inferior a 5h |
| O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de 7 faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade. | |
| Obs1: Para fins de duração das férias, serão consideradas dias corridos, não suspendendo durante domingos e feriados. | |
| Obs2: Se o empregado ficar doente durante as férias, não há suspensão do período, correndo normalmente. | |
| Obs3: O adicional de 1/3 de férias é proporcional aos dias conquistados, ou seja, se o empregado tem apenas 12 dias férias, somente nesses 12 dias terá o adicional de 1/3. | |

remunerado daquela semana”. Esses descontos, em dinheiro, não ocorrerão nas férias. Importante frisar que a duração é proporcional às **faltas injustificadas**. Faltas previstas em lei, em instrumentos coletivos, ou simplesmente faltas aceitas pelo empregador, portanto **justificadas**, não causam nenhum tipo de desconto.

1.5.6. Abono pecuniário de férias

O dispositivo a seguir foi inserido pela Reforma Trabalhista:

Art. 58-A, § 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.

O empregado tem o direito de converter $\frac{1}{3}$ de férias em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. Na prática, esse direito do empregado é chamado “vender as férias”. É importante frisar que o abono pecuniário não se confunde com o adicional de $\frac{1}{3}$ previsto na Constituição. O empregador não poderá se opor ao pagamento do abono pecuniário, desde que solicitado dentro do prazo de até **15 dias** antes do término do período aquisitivo. O pagamento das férias, bem como do abono pecuniário, deverá ocorrer em até 2 dias antes do início das férias. Para os empregados domésticos, a LC nº 150/2015 também previu a possibilidade de conversão de $\frac{1}{3}$ das férias. No entanto, o pedido de conversão deve ser realizado até 30 dias antes do término do período aquisitivo.

Os empregados que trabalham no regime de tempo parcial não tinham o direito ao abono de férias, pois o período de descanso desses trabalhadores era reduzido. Era o que previa o art. 143, § 3º da CLT:

Art. 143, § 3º, CLT (REVOCADO): O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial.

Como vimos no comentário anterior, a Reforma Trabalhista igualou o período de férias entre os empregados em regime de tempo parcial e os demais trabalhadores. Dessa forma, também passou a admitir a conversão de $\frac{1}{3}$ das férias a que teria direito o empregado em regime de tempo parcial em abono pecuniário. Entendemos que a possibilidade de conversão das férias em abono pecuniário não causa prejuízos ao trabalhador, pois passou a ser assegurado período maior de férias a esses empregados após as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista.

22. Súmula nº 46 do TST: “As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina” Nesse mesmo sentido a **Súmula nº 89 do TST**: “Se as faltas já são justificadas pela lei, consideram-se como ausências legais e não serão descontadas para o cálculo do período de férias.”

Cabe ressaltar, ainda, que o abono pecuniário, previsto no art. 144 da CLT, é diferente do abono em questão. Para que tenha direito ao abono previsto no art. 144 da CLT, há necessidade de constar negociação coletiva (acordo ou convenção coletiva), ou ainda ser concedido pela empresa. Nesse sentido:

Art. 144, CLT: O abono de férias de que trata o artigo anterior, bem como o concedido em virtude de cláusula do contrato de trabalho, do regulamentamento 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.

1.5-7: Direito intertemporal

A Reforma Trabalhista entrará em vigor e as alterações promovidas terão aplicação imediata para todos os trabalhadores contratados após sua vigência. Portanto, a partir de 11/11/2017, todos os empregados contratados estarão sujeitos às novas regras referentes ao regime de tempo parcial. Ocorre que é necessário estabelecer a situação dos empregados contratados antes da alteração legislativa nesse regime de trabalho.

É importante destacar inicialmente a diferenças entre as modificações que podem sofrer determinados direitos e seus impactos para os trabalhadores que já os vinham recebendo:

1) Cláusula contratual: Se o direito é concedido por meio de cláusula inserida no contrato de trabalho, não é permitida a supressão de seu pagamento aos empregados que já o recebiam. Pela aplicação do princípio da condição mais benéfica e da inalterabilidade contratual lesiva ao trabalhador, as cláusulas contratuais não podem ser alteradas para prejudicar o trabalhador, pois aderem ao contrato;

2) Instrumentos coletivos: Se determinado direito for concedido por meio de norma coletiva, integrará o contrato de trabalho pelo prazo de vigência da norma coletiva. Ressalta-se que, com a aprovação da Reforma Trabalhista, é vedada a ultratividade das normas coletivas, que perderão seus efeitos com o término de sua vigência, sempre limitado a 2 anos;

Art. 614, § 3º, da CLT: Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

3) Direitos decorrentes de lei: Se o direito é concedido ao empregado por força de lei, havendo alteração legislativa no direito, o direito passará a ser concedido de acordo com a nova previsão legal. Essa característica acompanha o contrato de trabalho diante de sua característica de trato sucessivo, cujas obrigações se renovam no tempo. A lei, entretanto, não poderá retroagir.

| | |
|---|----------------------------------|
| Duração das férias do empregado doméstico submetido a regime de tempo parcial | Duração do trabalho |
| 8 dias | Igual ou inferior a 5 horas |
| 10 dias | Superior a 5 horas até 10 horas |
| 12 dias | Superior a 10 horas até 15 horas |
| 14 dias | Superior a 15 horas até 20 horas |
| 16 dias | Superior a 20 horas até 22 horas |
| 18 dias | Superior a 22 horas até 25 horas |

Ademais, destaca-se que as férias do empregado doméstico contratado sob o regime de trabalho de tempo parcial (art. 3º, § 3º, LC nº 150/2015) serão concedidas na mesma proporção prevista aos demais empregados antes da reforma trabalhista:

Art. 3º, LC nº 150/2015 – Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 1 (uma) hora diária, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, aplicando-se-lhe, ainda, o disposto nos §§ 2º e 3º do art. 2º, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.

A Nova Lei dos Domésticos prevê a possibilidade de contratação de empregados domésticos sob o regime de tempo parcial, com a jornada de trabalho máxima de 25 horas semanais. Nesse caso, a adesão a esse regime não é automática para o doméstico, dependendo de prévio acordo das partes nesse sentido. Além disso, permite que haja 1 hora extra, desde que não ultrapasse 6 horas diárias. Exige-se apenas que haja acordo escrito entre as partes. Segue a nova legislação:

A Reforma Trabalhista não modificou nenhum dispositivo da Lei dos Domésticos – LC nº 150/2015. Entretanto, haverá impactos indiretos da Lei nº 13.467/2017 à regulamentação dos direitos dos empregados domésticos, pois o art. 19 da LC nº 150/2015 estabelece a aplicação subsidiária da CLT naquilo que for compatível com as peculiaridades dessa relação de emprego. Tendo em vista a regulamentação própria do regime de tempo parcial, aplica-se apenas a LC nº 150/2015 ao regime de tempo parcial.

1.5-8. Empregado doméstico

Entendemos que, por se tratar de direito decorrente de lei, o impacto nos contratos firmados sob regime por tempo parcial será imediato e permitirá que o empregador exija a realização de horas extras caso o empregado tenha jornada de até 26 horas semanais.

24. **Orientação Jurisprudencial nº 360 da SDI-I do TST.** "Faz jus à jornada especial prevista no art. 7º, XIV, da CF/1988 o trabalhador que exerce suas atividades em sistema de alternância de turnos, p. 565.

23. "É certo que o referido regime de trabalho é mais comum em indústrias e siderúrgicas. No entanto, independentemente do ramo da atividade do empregador, se o empregado tem de prestar serviços em turnos de revezamento, ou seja, nos períodos da manhã, tarde e noite (ou mesmo de dia e de noite), os quais são alterados após certo período (como semanalmente, quinzenalmente, mensalmente), passando ao turno seguinte, de forma alternada, tem-se a incidência da regra em questão." GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Método, 2007.

Algumas empresas trabalham 24 horas todos os dias da semana, exemplo ocorre em algumas usinas de açúcar e álcool e siderúrgicas³³. Como, nessas empresas, o desligamento das máquinas poderá acarretar grandes prejuízos, há necessidade de de trabalhadores durante 24 horas, ou durante grande parte do período. Nessa situação, poderá ocorrer turno interrupto de revezamento, ou seja, a **alternância de horários** dos empregados. Exemplo: trabalhador presta serviços no horário **diurno** durante os primeiros 15 dias do mês de abril. Nos outros 15 dias, é transferido para o período **noturno**. Veja que não há obrigatoriedade de esse empregado laborar em todos os períodos disponíveis na empresa, a mera alternância – noturno e diurno – já caracteriza o turno interrupto³⁴.

1.6. Turnos interruptos de revezamento

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Regime de tempo parcial.** A Reforma trabalhista alterou a redação do "caput" do art. 58-A e acrescentou os § 3º e 4º da CLT para prever duas hipóteses de trabalho em regime de tempo parcial: 1) duração do trabalho que não ultrapasse a 30 horas semanais sem direito à realização de horas extras; e 2) duração do trabalho que não ultrapasse a 26 horas semanais com direito a realização de 6 horas extras. As horas extras devem ser remuneradas com adicional de 50% ou compensadas na semana imediatamente posterior à sua realização.
- **Antes da Reforma trabalhista:** A antiga redação do dispositivo estabelecia apenas a possibilidade de contratação em jornada não superior a 25 horas semanais sem direito a horas extras ou compensação.
- **Férias em regime de tempo parcial.** Com a Lei nº 13.467/2017, os empregados em regime de tempo parcial passaram a ter o direito ao abono pecuniário de férias e à duração de férias na mesma proporção dos demais trabalhadores, em razão de suas faltas injustificadas.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** Os empregados em regime de tempo parcial não tinham direito ao abono pecuniário de férias e a duração das férias era calculada com base na duração da jornada de trabalho do empregado conforme preceituava o revogado art. 130-A da CLT.

- ainda que em dois turnos de trabalho, que compreendam, no todo ou em parte, o horário diurno e o noturno, pois submetido à alternância de horário prejudicial à saúde, sendo irrelevante que a atividade da empresa se desenvolva de forma ininterrupta."
25. **Súmula nº 360 do TST.** "A interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 (seis) horas previsto no art. 7º, XIV, da CF/1988."
26. **Orientação Jurisprudencial nº 395 da SDI-I do TST.** "O trabalho em regime de turnos ininterruptos de revezamento não retira o direito à hora noturna reduzida, não havendo incompatibilidade entre as disposições contidas nos arts. 73, § 1º, da CLT e 7º, XIV, da Constituição Federal."
27. **Súmula nº 423 do TST.** "Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras."

Além disso, independentemente da forma de remuneração do empregado, seja pagamento diário, quinzenal, mensal, ou mesmo, **horista**, se laborar em turnos ininterruptos de revezamento, terá direito à jornada reduzida de 6 horas, exceto se houver negociação coletiva ampliando para 8 horas:

Orientação Jurisprudencial nº 275 da SDI - I do TST. Turno ininterrupto de revezamento. Horista. Horas extras e adicional. Devidos

Nessa jornada especial, se houver trabalho após a 6ª hora, será considerada hora extra. Excepcionalmente, a própria Constituição Federal autoriza que, via negociação coletiva (acordo ou convenção), essa jornada seja aumentada. Assim, de acordo com o TST, se houver negociação coletiva, há possibilidade da jornada de 8 horas²⁷ para os empregados que trabalhem em turnos ininterruptos de revezamento.

Art. 7º, XIV, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

Os empregados submetidos ao turno ininterrupto de revezamento têm desgaste biológico maior. Ademais, o convívio social e familiar fica diretamente prejudicado, em razão dessa alternância no horário. Diante disso, para esses trabalhadores há jornada reduzida de 6 horas. Ressalta-se que a Reforma Trabalhista não alterou a disciplina dos turnos ininterruptos de revezamento, inclusive porque a jornada de trabalho tem previsão constitucional, no art. 7º, XIV

Os empregados submetidos ao turno ininterrupto de revezamento têm desgaste biológico maior. Ademais, o convívio social e familiar fica diretamente prejudicado, em razão dessa alternância no horário. Diante disso, para esses trabalhadores há jornada reduzida de 6 horas. Ressalta-se que a Reforma Trabalhista não alterou a disciplina dos turnos ininterruptos de revezamento, inclusive porque a jornada de trabalho tem previsão constitucional, no art. 7º, XIV

inexistindo instrumento coletivo fixando jornada diversa, o empregado horista submetido a turno interrupto de revezamento faz jus ao pagamento das horas extraordinárias laboradas além da 6ª, bem como ao respectivo adicional.

Recentemente o TST²⁸ decidiu que o empregado submetido a turnos interruptos de revezamento com jornada de 8 horas, decorrente de negociação coletiva, não pode prestar serviços após essa jornada (8 horas) para fins de compensação. Portanto, é inválida cláusula de instrumento normativo que estipula jornada superior a 8 horas. Lembre-se que a alternância de horários a que são submetidos esses empregados é particularmente gravosa, causando-lhes prejuízos à saúde, à vida social e à organização de atividades extraprofissionais.

Nesse mesmo sentido, não cabe a fixação, via norma coletiva, do regime de 12x36 para turnos interruptos de revezamento²⁹. Caso fixado o sistema 12x36, a empresa será condenada a pagar horas extras e reflexos a partir da 9ª hora trabalhada. Importante frisar, novamente, que a prorrogação da jornada em turnos interruptos de revezamento somente é possível até o limite de 8 horas diárias.

O empregador poderá alterar o contrato de trabalho, transferindo o empregado que trabalha com alternância de turnos (6 horas) para turnos fixos (8 horas), sem que isso configure alteração ilícita do contrato. Essa modificação é benéfica ao trabalhador e, portanto, permitida. Cabe ressaltar que essa alteração do turno interrupto de revezamento para turno fixo de 8 horas, em tese, é benéfica aos empregados, pois a alternância entre turnos diurnos e noturnos é notoriamente gravosa à saúde e à vida social. Entretanto, a referida modificação é inválida e configura abuso do *jus variandi* do empregador quando levada a efeito unilateralmente, sem a observância dos princípios da isonomia e da proporcionalidade, com o fim de **retaliar os empregados** em razão da não aceitação da proposta de prorrogação do acordo coletivo autorizando o trabalho em turnos interruptos de 8 horas³⁰.

Importante frisar, por fim, que o acordo ou convenção coletiva, não tem o poder de dar quitação retroativa ao empregador que não pagou, corretamente, horas extras decorrentes da jornada reduzida (6h) do turno interrupto de revezamento. Nesse sentido prevê a jurisprudência do TST:

Orientação Jurisprudencial nº 420 da SDI-I. É inválido o instrumento normativo que, regularizando situações pretéritas, estabeleça jornada de oito horas para o trabalho em turnos interruptos de revezamento.

28. Informativo nº 42 do TST – Confira texto integral ao final desse capítulo.
29. Informativo nº 90 do TST – confira texto integral ao final do capítulo.
30. Informativo nº 57 do TST – Confira texto integral ao final desse capítulo.

DURAÇÃO DO TRABALHO

- **Limitação da jornada prevista no CF/88**
- 8 horas diárias
- 44 horas semanais
- **Controle da jornada**
- Obrigatório nas empresas com mais de 10 empregados e para todos os empregados domésticos independentemente do número de empregados
- Presunção relativa de veracidade nas declarações do empregado (Súmula nº 338 do TST):
 - a) empresas e empregadores domésticos não apresentam os controles de frequência
 - b) horários de entrada e saída uniformes
- Prevalência do negociado sobre o legislado quando a convenção ou acordo coletivo dispuserem sobre modalidade de registro de jornada de trabalho (art. 611-A, X CF).
- **Proibição**
 - Empregado permanente nas dependências da empresa
 - Recebê-la 2/3 do horário normal
 - Máximo de 12 horas
- **Sobreamento**
 - Permanece em sua residência, aguardando ordens
 - Recebê-la 1/3 do horário normal
 - Máximo de 24 horas
- Utilização de aparelhos informatizados, em regra, não caracteriza o regime de sobreamento. Se estiver submetido a controle patronal em regime de plantão, configura-se o sobreamento (Súmula nº 428 do TST)
- **Não possuem limitação ou jornada (art. 62 da CLT)**
 - Atividade externa e incompatível com a fiscalização
 - Gerentes com poderes de gestão e gratificação 40%
- **Regime tempo parcial**
- 2 hipóteses de contratação:
 - a) Duração máxima de 30 horas semanais, sem prestação de horas extras;
 - b) Duração máxima de 26 horas, com a possibilidade de 6 horas suplementares.
- Possibilidade de abono pecuniário de férias.
- **Atualis empregados - negociação coletiva.**
- **Domésticos: possibilidade de realização de 1 hora extra diária desde que não se ultrapasse a jornada de 6 horas.**

Com a alteração promovida pela nova lei, as prorrogações de horário noturno já são consideradas compensadas. Portanto, o empregado não terá direito ao adicional noturno e à hora reduzida caso preste serviços durante o período noturno e continue prestando após as 5 horas da manhã.

Relevante ponto trazido pela Reforma Trabalhista diz respeito à ausência de adicional noturno aos empregados sujeitos à escala 12 x 36. O empregado submetido à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que compreenda a totalidade do período noturno, tinha direito ao adicional noturno, relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã e à hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos.

Art. 611-B, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (...)

Além disso, segundo a Lei nº 13.467/17, a supressão ou redução da remuneração do trabalho noturno superior à do diurno constitui objeto ilícito da negociação coletiva ou acordo coletivo:

Art. 7º, IX, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.

Lembre-se de que o empregado menor de idade, mesmo que emancipado, não poderá trabalhar nesse horário. Há previsão de adicional noturno como forma de compensar o trabalho desenvolvido nesse período, de acordo com o art. 7º, IX, da CF:

1.7. Trabalho noturno

- impossibilidade de acordo de compensação de jornada caso seja estabelecida jornada de 8 horas para turnos interrompidos de revezamento
- impossibilidade de: quitação retroativa ao empregador que não pagou as horas extras da jornada reduzida de 6 horas
- impossibilidade de: quitação retroativa: instrumento coletivo que fixa jornada de 8 horas (OJ 395)
- jornada reduzida de 6 horas é compatível com hora noturna reduzida de 52 minutos e 30 segundos (OJ 360)
- A mera alternância entre o período diurno e noturno gera a jornada reduzida de 6 horas (OJ 360)
- jornadas reduzidas de 6 horas, exceto: negociação coletiva (8 horas)
- Turnos interrompidos de revezamento (alternância de horários)

31. **Orientação Jurisprudencial nº 60 da SDI-I do TST:** "1 – A hora noturna no regime de trabalho no porto, compreendida entre dezoito horas e sete horas do dia seguinte, é de sessenta minutos".
32. **Orientação Jurisprudencial nº 97 da SDI-I do TST.**
33. **Súmula nº 265 do TST:** "A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno."
34. Verifica-se que após 8 períodos de 52m30s o empregado terá trabalhado o equivalente a 7 horas (das 22h às 5h). Lembra-se de que o trabalhador rural não possui essa redução na hora noturna.
35. **Súmula nº 65 do TST:** "O direito à hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos aplica-se ao vigia noturno." O posicionamento sumulado do TST acerca do vigia noturno foi exigido no concurso para o TRI da 8ª Região em 2016.
36. **Súmula nº 112 do TST:** "O trabalho noturno dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação do petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados, por meio de dutos, é regulado pela Lei nº 5.811/72, não se lhe aplicando a hora reduzida de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos do art. 73, § 2º, da CLT".

Por fim, o **empregado doméstico** passou a ter direito ao recebimento do adicional noturno, conforme previsto no art. 7º, parágrafo único, da CF/88. A regulamentação desse direito realizada pela LC nº 150/2015 é a mesma prevista na CLT com jornada reduzida de 52 minutos e 30 segundos para aqueles que trabalham das 22 horas de um dia até às 5 horas de outro, sendo devido o pagamento de adicional de, no mínimo, 20% sobre a hora normal (art. 14, LC nº 150/2015).

Ademais, a jornada noturna do advogado empregado será entre 20h até 5h. O adicional noturno desse empregado é de, no mínimo, 25% superior ao valor da hora diurna, conforme art. 20, § 3º da Lei nº 8.906/94.

A hora noturna para o trabalhador urbano é reduzida, ou seja, uma hora noturna será computada como de 52 minutos e 30 segundos³². A hora noturna reduzida também é devida ao vigia noturno³⁵. Os empregados rurais e os petroleiros não têm direito à hora reduzida³⁶. No tocante ao rural, a jornada noturna inicia-se às 20h e termina às 4h na pecuária. Na lavoura, será das 21h até às 5h. Adicional noturno é de, no mínimo, 25% superior à hora diurna.

trabalhad³³.

figura alteração ilícita do contrato de trabalho, porque é benéfica à saúde do acarrete redução salarial, pois perderá o direito ao adicional de 20%, não con- horário noturno. A transferência do empregado para o horário diurno, embora empregado apenas receberá o adicional enquanto estiver prestando serviços no O adicional em questão é uma das formas de salário-condição, ou seja, o integra a base de cálculo das horas extras prestadas no período noturno³².

Considera-se noturno o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte³⁷. Durante esse período, o empregado receberá adicional de, no mínimo, 20% sobre a hora diurna. Esse adicional possui natureza salarial, portanto reflete nas demais verbas trabalhistas. Por exemplo, o adicional noturno

1.7.1. Horários mistos

Ocorre o horário misto³⁷ quando o empregado prestar serviços no período diurno e noturno. Exemplo: inicia o trabalho às 20 horas e vai até às 4 horas. Veja que nesse caso, o período entre 20 h e 22 h será pago como hora diurna. Ao ultrapassar as 22 horas, incide o adicional noturno e a redução da hora para 52 minutos e 30 segundos.

1.7.2. Prorrogação do horário noturno

A prorrogação, por sua vez, ocorre quando houver a continuidade da prestação de serviços além do limite previsto em lei, ou seja, 5 horas da manhã. Nesse caso, o empregado continuará recebendo o adicional noturno e terá direito à hora reduzida³⁸.
Conforme já sustentado³⁹, o empregado submetido à jornada 12 x 36 não terá direito à prorrogação do horário noturno, que já será considerada compensada na remuneração:

Art. 59-A da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista) Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultada 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 consideradas **dos 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. (grifo nosso)

Alis, mesmo que a jornada tenha se iniciado um pouco após as 22 horas, mas preponderantemente trabalhada à noite (das 23:10 às 07:10), é devido o adicional noturno quanto às horas que se seguem no período diurno⁴⁰.

37. "Os horários mistos são os que começam em períodos diurnos e terminam em períodos noturnos. Exemplo: trabalho inicia-se às 21 horas e termina às 4 horas. Não será considerado pela lei como horário misto o que se inicia em período noturno e termina em período diurno, como das 23 às 6 horas" MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2008, p. 127.

38. **Súmula nº 60, item II, do TST.** "Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido e também o adicional quanto às horas prorrogadas."

39. Vide comentários realizados no item 1.7.

40. Informativo nº 24 do TST – confira texto integral ao final desse capítulo.

- a) exercer funções de direcção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou desempenhar cargo de confiança;
- b) receber gratificação não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo;

Uma vez preenchidos esses 2 requisitos, o gerente terá jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, conforme previsto no art. 224, § 2º, da CLT.

Por outro lado, se se tratar de **gerente-geral de agência bancária**⁴³, cujos poderes equiparam-se ao próprio empregador – toma decisões importantes para o andamento da empresa, contratar e dispensar empregados, por exemplo – não terá nenhuma limitação de jornada, aplicando-se o art. 62, II, da CLT. Assim, ainda que for determinada a realização de cursos fora do expediente, não será devido pagamento de adicional de horas extras⁴⁴. O gerente-geral, como visto, possui confiança excepcional, sendo a “autoridade máxima” dentro da agência.

Cabe frisar que, tanto o bancário em geral como o gerente não trabalham aos sábados, conforme previsto no art. 224 da CLT. O sábado é considerado **dia útil não trabalhado**⁴⁵, de acordo com o posicionamento do TST.

Por fim, como a definição de bancário é importante para fins de jornada reduzida, o candidato ao cargo de Analista do TRT deverá estar atento para os empregados que são considerados bancários e, consequentemente, gozam de jornada de 6 horas. São considerados bancários para fins de jornada reduzida:

- a) Empregados de empresa de processamento de dados que pertencem ao mesmo grupo econômico e prestam serviços exclusivos ao banco (Súmula nº 239 do TST⁴⁶);

- b) Empregados de financeiras (Súmula nº 55 do TST⁴⁷) e
- c) Empregados contratados diretamente pelo banco para prestar serviços de limpeza e portaria, conforme art. 226 da CLT⁴⁸.

43. **Súmula nº 287 do TST.** Jornada de trabalho. Gerente bancário: “A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT”;
44. **Informativo nº 22 do TST** (confira o texto integral ao final do capítulo)
45. **Súmula nº 113 do TST.** Bancário. Sábado. Dia útil: “O sábado do bancário é dia útil não trabalhado, não dia de repouso remunerado. Não cabe a repercussão do pagamento de horas extras habituais em sua remuneração”;
46. **Súmula nº 239 do 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.
47. **Súmula nº 55 do TST.** As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT.
48. **Art. 226 do CLT.** O regime especial de 6 (seis) horas de trabalho se aplica aos empregados de portaria e de limpeza, tais como porteiros de mesa, contínuos e serventes, empregados em bancos e casas bancárias. (grifos acrescidos)

49. **Súmula nº 119 do TST.** Os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários não têm direito à jornada especial dos bancários.
50. **Orientação jurisprudencial nº 379 da SDI-I do TST.** Os empregados de cooperativas de crédito não se equiparam a bancário, para efeito de aplicação do art. 224 da CLT, em razão da inexistência de expressão legal, considerando, ainda, as diferenças estruturais e operacionais entre as instituições financeiras e as cooperativas de crédito. Inteligência das Leis nºs 4.594, de 29.12.1964, e 5.764, de 16.12.1971.
51. **Súmula nº 117 do TST.** Não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de estabelecimento de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas.
52. **Súmula nº 257 do TST.** O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário.
53. O divisor 220 ocorre em razão de duração de 44 horas, multiplicadas por 5 semanas de trabalho. Para maior segurança jurídica, há presunção de que todos os meses têm 30 dias e 5 semanas de duração.

no caput do art. 224 da CLT;

a) 180, para os empregados submetidos à jornada de seis horas prevista.

Súmula nº 124, II, do TST – Nas demais hipóteses, aplicar-se-á o divisor:

O cálculo para se chegar à hora normal, para os empregados que trabalham 8 horas, é feito dividindo o salário do empregado por 220⁵³. Para o empregado bancário mensalista, cujo sábado não é considerado como dia útil trabalhado, aplica-se a regra prevista na Súmula nº 124, II, do TST:

O sábado do bancário é dia útil não trabalhado, não dia de repouso remunerado. Não cabe a repercussão do pagamento de horas extras habituais em sua remuneração.

Súmula nº 113 do TST. Bancário. Sábado. Dia útil

Assim sendo, o pagamento de horas extras e do adicional noturno não repercutem nos sábados, mas apenas no DSR. Nesse sentido, prevê a jurisprudência:

A jurisprudência do TST, tradicionalmente, considerou o sábado do bancário como dia útil não trabalhado. Portanto, foi essa a regra adotada na prática trabalhista. A jurisprudência do TST, tradicionalmente, considerou o sábado do bancário como dia útil não trabalhado. Portanto, foi essa a regra adotada na prática trabalhista. Assim sendo, o pagamento de horas extras e do adicional noturno não repercutem nos sábados, mas apenas no DSR. Nesse sentido, prevê a jurisprudência:

Inicialmente, cabe destacar que encontrar o valor da hora normal de trabalho é imprescindível para fazer o cálculo das horas extraordinárias (hora normal + adicional de 50%). Como a jornada do bancário é reduzida, e ainda, há discussão sobre a natureza jurídica do sábado do bancário, decidiu-se colocar esse tópico específico.

1.8.1. Divisor da hora de salário do bancário

- a) Empregados de corretoras de títulos e valores mobiliários (Súmula nº 119 do TST⁴⁹);
- b) Empregados de cooperativas de crédito (OJ nº 379⁵⁰);
- c) Empregados pertencentes a categorias diferenciadas (Súmula nº 117 do TST⁵¹) e
- d) Vigilantes (Súmula nº 257 do TST⁵²).
- Por outro lado, **não** são considerados bancários:

b) 220, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.

Assim, aquele que trabalha 6 horas diárias, deverá utilizar o **divisor 180** (30 dias x 6 horas diárias), considerando, portanto, os dias remunerados do mês e não os efetivamente trabalhados. O sábado do bancário, nesse caso, é dia útil não trabalhado. Veja que há uma contagem fictícia, pois o bancário não trabalha os 30 dias, mas lhe são pagos todos os 30 dias do mês (5 dias úteis, sábado dia útil não trabalhado e o DSR). Alcançado o valor da hora suplementar, é só multiplicar pelo número de horas efetivamente prestadas além do horário normal e acrescentar o adicional de, no mínimo, 50%.

Ademais, o cálculo desse adicional deve ser realizado sobre a globalidade salarial, ou seja, as horas extras são calculadas com base na hora normal, acrescida de adicional noturno, de insalubridade, de periculosidade etc., conforme previsto na Súmula nº 264 do TST⁵⁴.

O divisor 180 deve ser utilizado apenas para o bancário que possui jornada normal de 6 horas. O gerente ou empregado que ocupa cargo de confiança tem jornada de 8 horas e 40 horas semanais, portanto o divisor para fins de hora extra será 220. Importante repetir que o gerente bancário não trabalha 44 horas semanais, pois o sábado é dia útil não trabalhado.

No entanto, em setembro de 2013, o TST alterou a redação da Súmula nº 124 do TST para prever que a divisão para a contagem das horas trabalhadas levasse em conta o sábado como descanso semanal remunerado e não como dia útil não trabalhado. Desse modo, o pagamento de horas extras e do adicional noturno repercutiam também nos sábados.

Para que o sábado fosse considerado como descanso remunerado (e não apenas dia útil não trabalhado, Súmula nº 113), era necessária a **previsão expressa em acordo individual, acordo coletivo ou convenção coletiva**. Uma vez fixado o sábado como DSR, o divisor para o cálculo das horas trabalhadas era, de acordo com o texto da Súmula nº 124, I, do TST:

a) 150, para os empregados submetidos à jornada de 6 horas, prevista no caput do art. 224 da CLT.

Nesse caso, o cálculo era de 6 horas diárias de trabalho, multiplicado por 5 dias por semana: total de 30 horas. Posteriormente, essas 30 horas mensais eram multiplicadas por 5 semanas⁵⁵: total de 150 horas.

54. **Súmula nº 264 do TST:** “A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa”.

55. Para maior segurança jurídica, há presunção de que todos os meses têm 30 dias e 5 semanas de duração. A exceção fica por conta do professor que tem regra específica, com duração de 4 semanas e meia, conforme previsto no art. 320 da CLT.

56. Para maior segurança jurídica, há presunção de que todos os meses têm 30 dias e 5 semanas de duração. A exceção fica por conta do professor que tem regra específica, com duração de 4 semanas e meia, conforme previsto no art. 320 da CLT.
57. Para maiores informações, confira Informativo nº 149 do TST ao final do capítulo. Importante conferir o texto desse novo Informativo!

No entanto, como forma de assegurar respeito à coisa julgada e à segurança jurídica, todas as decisões de mérito proferidas entre 27/09/2012 a 21/11/2016 deviam seguir a redação anterior, que trazia divisor diferente caso o sábado fosse dia útil não trabalhado ou dia de repouso semanal remunerado.

Lembre-se de que, para encontrar o divisor do empregado mensalista leva-se em conta: número total das horas trabalhadas por semana, multiplicado por 5 semanas (duração do mês). Esse divisor é essencial para se chegar ao valor da hora normal. Uma vez alcançado o valor da hora normal, será fácil calcular o valor da hora extra, pois é só multiplicar pelo número de horas efetivamente prestadas além do horário normal e acrescentar o adicional de, no mínimo, 50%.

19.12.2016.
de Recursos de Revista Repetitivos nº TST-IRR-849-83-2013-5-03-0138, DEJT modulação aprovada no precedente obrigatório firmado no incidente TST ou da SBDI-I, no período de 27/09/2012 até 21/11/2016, conforme a sobre o tema, qualquer que seja o seu teor, emanadas de Turma do II - Ressaltam-se da aplicação do item anterior as decisões de mérito termos do § 2º do art. 224 da CLT.

b) 220, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos

a) 180, para os empregados submetidos à jornada de seis horas prevista no caput do art. 224 da CLT;

extras do bancário será:
Súmula nº 124 do TST: I - o divisor aplicável para o cálculo das horas

alterada, para prever:

Com esse novo posicionamento, a Súmula nº 124 do TST teve sua redação

o número de horas semanais, trabalhadas e de repouso.
alteração de dia útil não trabalhado para repouso semanal remunerado não reduz extras tal como previsto na Súmula nº 124 do TST. Os ministros sustentaram que a remunerado não acarreta alteração no divisor utilizado para o cálculo de horas so de revista repetitivo, que a alteração do sábado para dia de repouso semanal Contudo, recentemente (novembro/2016), o TST⁵⁷ decidiu, em incidente de recur-

multiplicadas por 5 semanas⁵⁸: total de 200 horas.
Nesse caso, o cálculo era de 8 horas diárias de trabalho multiplicado por 5 dias por semana: total de 40 horas. Posteriormente, essas 40 horas mensais eram

b) 200, para os empregados submetidos à jornada de 8 horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.

Em suma, com o novo posicionamento do TST, a alteração do sábado do bancário em dia de DSR não afeta o cálculo do divisor da hora de salário, que será determinado em 180 ou 220, para as jornadas de 6 ou 8 horas, respectivamente.

| Bancário (Resumo) | |
|---|---|
| 1. Jornada: 6 horas diárias e 30 horas semanais 2. Sábado: dia útil não trabalhado 3. Gerente: entre 8 e 40 horas semanais, desde que a) poderes de chefa/cargo de confiança b) receber gratificação não inferior a 1/3 4. Gerente-geral de agência: não tem limitação de jornada 5. Caixa: jornada de 6 horas 6. Intervalo de 15 minutos não remunerado | |
| Equiparados aos bancários (6h) | Não são equiparados aos bancários |
| • Empregados do mesmo grupo econômico (Súm. 239) • Empregados de financeiras (Súm. 55) • Empregados de portaria e limpeza contratados diretamente pelo banco (art. 226, CLT) | • Empregados de corretoras de títulos e valores mobiliários (Súm. 119) • Empregados de cooperativas de crédito (0J 379) • Vigilante (Súm. 257) • Categoria diferenciada (Súm. 117) |

GAÇÃO

► Art. 7º, XVI, CF/88

► Arts. 59 a 61, CLT

► Súmula nº 85 do TST (Compensação de jornada)

Conforme visto anteriormente, o trabalho que ultrapassar a jornada normal será remunerado com adicional de, no mínimo, 50% sobre a hora normal. Está previsto no art. 7º, XVI, da Constituição Federal:

Art. 7º. XVI, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.

Na redação anterior à Reforma Trabalhista, a CLT estabelecia o adicional de 20% sobre o valor da hora normal de trabalho para o caso de prestação de horas extras. Com a Reforma Trabalhista, o artigo 59, § 1º da CLT foi alterado apenas para se adequar à previsão constitucional acerca do adicional de hora extraordinária. O pagamento da hora extraordinária será a hora normal acrescida de adicional de, no mínimo, 50%:

Art. 59 da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): 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.

As possibilidades de trabalho extraordinário devem ser interpretadas restritivamente, porque, se prestadas habitualmente, agriem a saúde do trabalhador. Aliás, não pode ser estabelecido, via norma coletiva, um valor fixo mensal para pagamento das horas extras, pois elas devem ser recebidas na sua totalidade⁵⁸, correspondendo ao que o empregado efetivamente trabalhou em sobrejornada⁵⁹. O valor recebido é chamado de salário-condição, pois o empregado receberá adicional apenas quando prestar serviços além do horário normal⁶⁰. O valor das horas extras prestadas reflete nas demais verbas trabalhistas⁶¹, mas não integra, de forma definitiva⁶², a sua remuneração.

2.1. Limite de tolerância (Reforma Trabalhista)

Cabe frisar que as variações no registro de ponto não excedentes a 5 minutos, observado o limite máximo de 10 minutos, não serão descontadas nem consideradas jornadas extraordinárias (art. 58, § 1º, da CLT). Assim sendo, em razão do grande número de empregados para marcar o cartão de ponto, poderão ocorrer variações no horário de entrada e saída. Desde que respeitadas os limites anteriores, o empregador não estará obrigado a remunerar esses minutos excedentes como extras. Se ultrapassados os 10 minutos, serão remunerados como hora suplementar em sua totalidade.

Entendemos que, mesmo após a Reforma Trabalhista, esse limite de tolerância de 10 minutos, previsto no art. 58, § 1º, da CLT, não poderá ser ampliado, nem mesmo se houver previsão em negociação coletiva. A cláusula em acordo coletivo, por exemplo, que fixa em 30 minutos de tolerância, não será válida, pois fixaria uma nova jornada legal, contrariando o Texto Constitucional (que limita em 8h

58. Informativo nº 20 do TST (confira o texto integral no final desse capítulo).

59. A supressão das horas extras não configura alteração unilateral ilícita. Embora ocorra a redução nos ganhos do empregado, essa alteração promovida pelo empregador é benéfica à saúde do trabalhador. O mesmo raciocínio é utilizado quando o empregado é transferido do período noturno (cessa o adicional noturno) para o período diurno.

60. **Súmula nº 376 do TST, item II.** “O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no caput do art. 59 da CLT”

61. **Súmula nº 291 do TST.** “A supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 (doze) meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.”

diárias e 44h semanais). Nesse sentido, permanece a aplicação da jurisprudência consolidada do TST:

Súmula nº 449 do TST. A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 27.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras.

Além disso, interessante jurisprudência do TST da 4ª Região, com a qual concordamos, estabelece que o limite de tolerância de 10 minutos diários previsto no art. 58, § 1º, CLT, deve ser estendido para as diferenças no registro de ponto referentes ao cumprimento do intervalo intrajornada de 1 hora do empregado:

Súmula nº 79 do TST da 4ª Região: Intervalo intrajornada de uma hora. Fruição parcial. Diferença de poucos minutos para completar uma hora. A cada registro diário de ponto.

Aplica-se aos intervalos intrajornada de uma hora, por analogia, a regra do artigo 58, § 1º, da CLT, de modo que, dentro da margem de minutos diários ali estabelecida, exime-se o empregador do pagamento da remuneração de que trata o artigo 71, § 4º, da CLT.

De acordo com o posicionamento sumulado do TST, independentemente das atividades a serem desenvolvidas pelo empregado, se ultrapassado o limite de 10 minutos diários será devido o pagamento de horas extras:

Súmula nº 366 do TST. Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc.). (grifo nosso)

Ocorre que esse entendimento deve ser alterado em breve em decorrência da inserção do § 2º do art. 4º da CLT pela Reforma Trabalhista, tendo em vista a parte final do dispositivo:

Art. 4º, § 2º, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017): Por não se consistir 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;

- I – práticas religiosas;
- II – descanso;
- III – lazer;
- IV – estudo;
- V – alimentação;
- VI – atividades de relacionamento social;
- VII – higiene pessoal;

b) Atividades particulares. Se o trabalhador adentrar ou permanecer na empresa para o desenvolvimento de atividades particulares, o período também não será considerado tempo à disposição do empregador. Vale destacar que o legislador trouxe um rol exemplificativo das hipóteses consideradas atividades particulares do empregado. Portanto, é fundamental para a caracterização da atividade como particular a análise concreta da natureza dessa atividade. Pela aplicação do princípio da primazia da realidade, deve-se verificar se o empregado permanece aguardando ordens do empregador. As atividades elencadas exemplificativamente são as seguintes:

a) Proteção pessoal: Caso o empregado permaneça no local de trabalho, por escolha própria, para buscar proteção pessoal em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, o tempo que ultrapassar o limite de tolerância não será considerado tempo à disposição do empregador. Exemplo: Na hipótese de alagamentos nas grandes cidades que impede o deslocamento do trabalhador com segurança para sua residência, é possível a permanência na empresa. No entanto, esse período não será computado como horas extras. Cabe destacar, que por aplicação do princípio da primazia da realidade, as horas extras serão devidas caso comprovado que o empregado permaneceu na empresa e continuou prestando serviços ao empregador. Nesse caso, o empregado não está apenas buscando proteção pessoal, mas se encontra à disposição da empresa.

O novo artigo em questão apresenta duas hipóteses em que o limite de tolerância de 5 minutos previsto no art. 58, § 1º, da CLT pode ser ultrapassado sem que o período seja considerado tempo à disposição do empregador:

- VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.
- VII – higiene pessoal;
- VI – atividades de relacionamento social;
- V – alimentação;
- IV – estudo;
- III – lazer;

VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Caso o empregado permaneça nas dependências da empresa para o desenvolvimento de estudo ligado aos fins da empresa, o tempo será considerado à disposição do empregado no período que ultrapassar o limite diário de 10 minutos. Portanto, é indispensável que as atividades sejam essencialmente particulares e digam respeito exclusivamente ao empregado.

No mesmo sentido, o Enunciado nº 24 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho⁶² determina que, se a permanência do empregado se deu em razão do risco inerente à natureza da atividade desenvolvida pelo empregador, o período será computado como tempo de serviço:

Enunciado nº 24 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Tempo de serviço: exceções à aplicação do artigo 4º, § 2º, da CLT.

Tempo de serviço. Permanência no estabelecimento.

I – para fins de aplicação da regra constante no artigo 4º, § 2º, da CLT, não se considera de escolha própria e/ou exercício de atividades particulares aquelas permanências que decorrem de riscos inerentes à natureza da atividade do empregador, conforme artigo 2º, caput, da CLT. II – se, em função da natureza da atividade, for necessária a realização de higiene pessoal ou a troca da vestimenta no local de trabalho, o período correspondente será computado como tempo de serviço.

A jurisprudência do TST da 12ª Região tem o entendimento de que a troca de uniforme como obrigação imposta pelo empregador ou por norma de saúde pública deveria ser considerada tempo à disposição do empregador ainda que existisse instrumento coletivo prevendo o contrário:

Súmula nº 11 do TST da 12ª Região – Troca de Uniforme. Tempo à disposição do empregador.

O tempo destinado à troca de uniforme como obrigação imposta pelo empregador ou por norma de saúde pública deve ser considerado como efetiva labuta, integrando a jornada de trabalho do empregado, ainda que haja previsão em contrário em instrumento normativo.

Entendemos que mesmo com a alteração promovida com a inserção do § 2º ao artigo 4º da CLT, se a troca de uniforme for obrigatória, o período permanece como tempo à disposição do empregador.

⁶² Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática. Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

Além disso, a jurisprudência do TST da 9ª Região prevê que o café da manhã concedido pelo empregador não será considerado tempo à disposição do empregador quando assim estiver previsto em instrumento coletivo de trabalho:

Súmula nº 37 do TST da 9ª Região. REPAR. Tempo destinado ao café da manhã. O tempo despendido com o café da manhã oferecido pelo empregador não é considerado como à disposição se as normas coletivas o excluem expressamente da jornada.

Entendemos que a norma coletiva é instrumento apto a desconsiderar determinada atividade como tempo à disposição do empregador, especialmente quando destinada a fornecer algum benefício ao trabalhador. Portanto, se prevista em norma coletiva a concessão de café da manhã gratuito aos trabalhadores, é possível que esse período não seja remunerado.

Por fim, de acordo com o próprio texto da CLT, não será considerado tempo à disposição o período em que o motorista estiver espontaneamente dentro do veículo usufruindo de seu intervalo. Nesse sentido prevê o texto legal:

Art. 235-E, § 10, da CLT. Não será considerado como jornada de trabalho nem ensejará o pagamento de qualquer remuneração o período em que o motorista ou o ajudante ficarem espontaneamente no veículo usufruindo do intervalo de repouso diário ou durante o gozo de seus intervalos intrajornadas.

Em resumo, as variações no registro de ponto não excedentes a 5 minutos, observado o limite máximo de 10 minutos, não serão descontadas nem consideradas jornada extraordinária. Se ultrapassado esse limite, o empregado tem o direito ao recebimento de horas extras, exceto quando permanecer na empresa para proteção pessoal contra insegurança nas vias públicas e más condições climáticas ou quando estiver exercendo atividades de natureza particular.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

• **Ausência de limite de tolerância para proteção pessoal e atividades particulares.** A Reforma Trabalhista acrescentou o § 2º ao art. 4º da CLT para prever que não será considerado tempo à disposição do empregador, o período, além da jornada normal de trabalho, em que o empregado permanecer nas dependências da empresa, por escolha própria, para proteção pessoal em razão de insegurança nas vias públicas ou por más condições climáticas e também no caso de desenvolvimento de atividades particulares. Não se aplica, portanto, para essas duas hipóteses, o limite de tolerância diário de 10 minutos previsto no art. 58, § 1º da CLT para que não haja o pagamento de horas extras.

• **Antes da Reforma Trabalhista:** Não havia dispositivo semelhante na legislação anterior, sendo computada como hora extra a variação no registro de ponto que excedesse a 5 minutos na entrada e na saída, totalizando 10 minutos diários, independentemente da atividade desenvolvida pelo empregado. (Súmula nº 366 do TST e art. 58, § 1º, da CLT).

2.2. Acordo de prorrogação (Reforma Trabalhista)

Nesse caso, para que a prestação de horas extraordinárias seja lícita, há necessidade de dois requisitos (art. 59, § 1º, da CLT):

a) Acordo de prorrogação. A antiga redação do “caput” do art. 59 da CLT estabelecia que o acordo de prorrogação de jornada seria permitido desde que realizado por **acordo escrito ou por contrato coletivo de trabalho**. No tocante ao acordo escrito entre empregado e empregador, a Reforma Trabalhista alterou a redação do “caput” do artigo em comentário para prever a necessidade de acordo individual. Surge, portanto, o questionamento se a substituição do termo “acordo escrito” para apenas “acordo individual” possibilitaria a celebração de acordo tácito de prorrogação de jornada.

Entendemos que o acordo de prorrogação de jornada **não pode ser firmado de forma tácita**. A celebração de acordo tácito gera insegurança às partes, dificulta a prova e, muitas vezes, lesa o trabalhador. Contudo, para aqueles que se posicionam pela possibilidade de acordo tácito, destacamos que a adoção dessa prática não é recomendável também aos empregadores, pois a ausência de prova que demonstre a aceitação do trabalhador em se submeter à prestação de horas extras habituais pode levar ao questionamento acerca da ausência de consentimento ou ainda de eventual vício no consentimento do trabalhador.

Em suma, após a Reforma Trabalhista, o acordo de prorrogação de jornada pode ser realizado de forma individual ou por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Não cabe a celebração de acordo tácito, sendo possível, nesse caso, a aplicação de multa pela fiscalização do trabalho.

b) Prorrogação máxima de duas horas diárias. Essa previsão não sofreu alterações com a Reforma Trabalhista. O empregado pode prestar horas extras desde que não ultrapasse o valor de 2 horas diárias. Destaca-se que é possível a prorrogação de jornada dos motoristas profissionais em até 4 horas diárias se houver previsão em acordo ou convenção coletiva, conforme estabelece o art. 235-C, caput, CLT:

Art. 235-C, CLT. A jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação por até 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 (quatro) horas extraordinárias.

Se houver prestação de horas suplementares sem a observância do acordo de prorrogação ou, ainda, além das duas horas diárias, a empresa será autuada pela fiscalização. Mesmo nesses casos em que há descumprimento desses requisitos formais, o empregador continua obrigado ao pagamento das horas extras trabalhadas:

b) Observância do limite máximo de 10 horas diárias. Permanece a vedação às jornadas superiores a 10 horas diárias na hipótese de compensação de jornada. Ainda que o empregado descanse o período trabalhado, os valores que ultrapassarem as 10 horas diárias serão devidos como horas extras.

Entendemos que a adoção dessa prática não é recomendável nem aos empregadores e nem aos trabalhadores, pois haverá insegurança e dificuldade em pagar efetivamente as horas trabalhadas. A ausência de prova que demonstre a aceitação do trabalhador em se submeter à compensação de jornada pode levar ao questionamento acerca da ausência de consentimento ou ainda de eventual vício no consentimento do trabalhador.

Trata-se de hipótese de flexibilização das normas atinentes à forma tácita. Torna-se de hipótese de flexibilização das normas atinentes à duração do trabalho. Note-se, portanto, que, ainda que as partes não tenham formalizado documento permitindo a compensação de jornada, é possível o reconhecimento da validade da compensação de jornada caso o acordo tenha ocorrido de forma tácita. Trata-se de hipótese de flexibilização das normas atinentes à duração do trabalho. Note-se, portanto, que, ainda que as partes não tenham formalizado documento permitindo a compensação de jornada, é possível o reconhecimento da validade da compensação de jornada caso o acordo tenha ocorrido de forma tácita. Trata-se de hipótese de flexibilização das normas atinentes à duração do trabalho.

a) Acordo individual tácito ou escrito. Conforme previsto na Constituição Federal, é permitida a compensação mediante "acordo ou convenção coletiva". Antes da Reforma Trabalhista, já se admitia, além da negociação coletiva, o acordo individual **escrito**, firmado diretamente entre empregado e empregador. Nesse sentido, estabelece a jurisprudência consolidada do TST:

Nesse regime o empregado trabalhará além da jornada normal em alguns dias, para descansar em outros (art. 59, § 2º, da CLT). Exemplo: trabalha-se uma hora a mais de segunda a quinta-feira para descansar no sábado. Note-se que, na compensação, há verdadeira redistribuição de horas, não sendo devido o adicional de 50%, pois o trabalho prestado além do horário normal será compensado com descanso. Para que a compensação seja lícita, é necessário o cumprimento dos seguintes requisitos:

2.3. Compensação (Reforma Trabalhista)

Súmula nº 376, I, do TST. A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exige o empregador de pagar todas as horas trabalhadas.

c) Compensação das horas trabalhadas no período de, no máximo, um mês.

Antes da Reforma Trabalhista, havia discussão acerca do prazo para a compensação de jornada, se deveria ocorrer no período máximo de uma semana ou de um mês. Com a inclusão do § 6º do artigo em comento, é possível a compensação individual dentro do período máximo de um mês. Dessa forma, a redistribuição de horas deverá respeitar o limite de 220 horas mensais. A prestação de trabalho extraordinário acima do limite permitido não desconfigura o sistema de compensação de acordo com o novo posicionamento do art. 59-B, parágrafo único da CLT:

Art. 59-B, parágrafo único, CLT: A prestação de horas extras habituais não caracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

Atenção! A Reforma Trabalhista alterou o regime de tempo parcial, permitindo a prestação de 6 horas extras mensais na hipótese de jornadas de até 26 horas semanais. Além disso, permitiu-se a compensação de jornada nesse regime. De acordo com o § 5º do art. 58-A da CLT, as horas extras realizadas em regime de tempo parcial poderão ser compensadas até a semana imediatamente posterior à sua execução. Portanto, se o empregado prestar horas extras em uma terça-feira, terá até a terça-feira seguinte para compensar essas horas suplementares. O limite para a compensação também deve ser limitado a 6 horas extras semanais. Para o regime de tempo parcial, não cabe a compensação mensal ou a celebração de banco de horas previstos no art. 59 da CLT.

2.3.1. Não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada

Se ausente alguma das solididades exigidas, como a inexistência de acordo entre as partes ou que a compensação ultrapasse o período de um mês, haverá consequências ao empregador. A primeira delas é que será atenuado pela fiscalização do trabalho, por descumprir norma expressa prevista em lei. A segunda consequência está prevista no artigo 59-B da CLT, que tem o mesmo conteúdo previsto na Súmula nº 85, III, do TST⁶³:

Art. 59-B da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a

Súmula nº 85, III, do TST: O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Nesse caso, as horas extraordinárias que eram realizadas além da 8ª hora diária, mas que tivessem sido compensadas com descanso, seriam pagas apenas acrescidas do adicional de 50% (descanso + adicional de 50%). Por outro lado, as horas que ultrapassassem a jornada semanal de 44 horas semanais ou 220 horas mensais seriam pagas como horas extras. Nessa última hipótese, seria paga a hora normal acrescida do adicional de 50%. Além disso, a prestação de trabalho

deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como terça o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas Súmula nº 85, IV, do TST: A prestação de horas extras habituais descarac-

sistema de compensação:

De acordo com o posicionamento do TST anterior à Reforma Trabalhista, a prestação de trabalho extraordinário acima do limite permitido desconfigurava o

jornada

2.3.2. Prestação de horas extras habituais em regime de compensação de

atendimento das exigências legais atinentes à compensação. o presente artigo e remover a menção do acordo tácito como hipótese de não na compensação de jornada, o que seria o mais adequado, seja para alterar necessária a alteração de um dos artigos da CLT, seja para vedar o acordo tácito Portanto, para que haja coerência e harmonia entre os dispositivos da CLT, é

tácito viola as exigências legais para a compensação de jornada. acordo tácito", o que leva ao entendimento de que o estabelecimento de acordo legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante no presente dispositivo, o legislador sustenta: "o não atendimento das exigências jornada passou a ser admitido pelas alterações promovidas pela Reforma. Contudo, tários ao § 5º do art. 59 da CLT, o acordo individual tácito para a compensação de Trabalhista no tocante ao acordo individual tácito. Conforme salientado nos comen- Esse dispositivo contém, entretanto, uma contradição do legislador da Reforma de 50%, em razão da ausência do cumprimento dos requisitos legais (folga + 50%). a folga compensatória. Houve, portanto, o descanso. Será pago apenas o adicional Outro ponto importante é que não serão pagas horas extras (hora + 50%), pois ocorreu é, ocorreu a distribuição de horas, mas manteve a jornada normal, prevista na CF/88. tante frisar que as horas excedentes observaram o limite de 44 horas semanais, isto Terá de pagar a hora excedente à jornada normal com adicional de 50%. impor-

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

o respectivo adicional. se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária

extraordinário acima do limite de 10 horas diárias também desconfigurava o sistema de compensação.

Com a redação do parágrafo único do artigo em análise, a prestação de horas extras não desconfigura o regime de compensação de jornada ou a realização de banco de horas pelos trabalhadores. Dessa forma, ainda que prestadas horas extras que ultrapassem a jornada mensal de 220 horas mensais, não há necessidade de pagamento do adicional de horas extras para a jornada diária que ultrapasasse a 8ª hora diária, pois o sistema de compensação ou o banco de horas firmado continuam vigentes.

Em suma, com a alteração promovida pela Reforma Trabalhista, houve 2 mudanças estruturais nas horas extras em compensação de jornada e banco de horas:

a) As horas destinadas à compensação e que efetivamente foram compensadas pelo trabalhador não serão pagas com adicional de 50%, pois o trabalhado extraordinário de um dia foi compensado em outro. Em resumo, retirou-se o adicional de 50% nas horas já compensadas mesmo que ausentes os requisitos exigidos em lei;

b) As horas que ultrapassem o limite permitido para a compensação mensal ou para o banco de horas semestral e anual serão devidas como horas extras, isto é, paga-se o valor das horas acrescido do adicional de horas extras. Pagam-se as horas extras sem desconfigurar o acordo de compensação.

Cabe ressaltar que o adicional de horas extras deve corresponder a, no mínimo, 50% do valor da hora normal de trabalho por expressa previsão no art. 7º, XVI, da CF/88:

Art. 7º, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

Ainda sobre o tópico da compensação, cabe destacar que o empregado menor de 18 anos poderá prestar serviços além das 8 horas para fins de compensação de jornada (art. 413, I, CLT). Nesse caso, é exigida norma coletiva para que o ajuste seja válido, não sendo admitido acordo individual segundo entendemos.

Importante salientar, também, que o TST admite a chamada **semana espanhola**, em que há alternância de 40 horas de trabalho numa semana e 48 horas na

64. **Orientação Jurisprudencial nº 323 da SDI - I do TST.** É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada "semana espanhola", que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, § 2º, da CLT, e 7º, XIII, da CF/88 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia,

Art. 59, CLT (redação dada pela Lei nº 13.467/2017). (...)

legislador deixou clara a diferença existente entre os dois institutos: Com a Reforma Trabalhista e a consequente modificação do artigo 59 da CLT, o participação obrigatória do sindicato dos trabalhadores.

de, no banco de horas, de formalização via negociação coletiva, portanto com a. Aliás, por se tratar de situação mais gravosa ao trabalhador, haveria a necessidade-folga compensatória seria concedida até um ano a contar da prestação de serviços. No tocante ao banco de horas (também chamado de compensação anual), a incidindo a Súmula nº 85 do TST.

a formalização poderia ocorrer individualmente, entre empregado e empregador, máximo, dentro de um mesmo mês, respeitando as 220 horas mensais. Nesse caso, ocorrer na mesma semana, respeitando o módulo semanal de 44 horas ou, no sação e banco de horas eram diferentes. Na compensação, o descanso deveria havia posicionamento jurisprudencial do TST defendendo que os termos compên- O banco de horas sofreu alterações Reforma Trabalhista. Importante frisar que

2.3.3. Banco de horas (Reforma Trabalhista)

• **Prestação de horas extras habituais.** De acordo com o parágrafo único do novo art. 59-B da CLT, a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada ou o banco de horas.

• **Antes da Reforma Trabalhista:** Não havia na legislação a regulamentação acerca da prestação de horas extras habituais. Entretanto, a Súmula nº 85, IV, do TST estabelecia que as horas extras habituais descaracterizava o acordo de compensação de jornada, sendo devidas as horas que ultrapassassem a jornada normal como extras e aquelas destinadas à compensação era somente devido o adicional por trabalho extraordinário.

• **Antes da Reforma Trabalhista:** Não havia na legislação a regulamentação acerca do não preenchimento dos requisitos legais. Entretanto, a Súmula nº 85, III, do TST já trazia o mesmo posicionamento desse novo artigo da CLT.

• **Não preenchimento dos requisitos legais na compensação de jornada.** O art. 59-B foi acrescentado pela Reforma Trabalhista para prever que o não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes a jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

coletiva de trabalho. não trabalhe aos sábados, desde que seja celebrado por acordo ou convenção semana seguinte. Esse sistema de compensação é utilizado para que o empregado

de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

(...)

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

Conforme já sustentamos, a compensação pode ser realizada entre empregado e empregador em acordo de compensação tácito ou escrito, devendo ser realizada dentro do período de um mês. Portanto, **a compensação de jornada é mensal.**

Por sua vez, os §§ 2º, 3º e 5º do art. 59 da CLT estabelecem a disciplina jurídica direcionada especificamente ao banco de horas, que foi dividido em duas modalidades: banco de horas anual e semestral:

a) Banco de horas anual: Para o estabelecimento dessa modalidade de banco de horas, o § 2º do artigo em apreço prevê a necessidade de previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado em outro, de modo que a soma das jornadas semanais de trabalho sejam respeitadas no período máximo de 1 ano. Além disso, é necessário o respeito ao limite de 10 horas diárias de trabalho. Por ser mais gravosa, exige-se (e ainda exige-se) a formalização por instrumento coletivo de trabalho.

b) Banco de horas semestral: A novidade trazida pela Reforma Trabalhista consistiu na possibilidade de se estabelecer banco de horas por meio de acordo individual escrito entre empregado e empregador. Nesse caso, o prazo máximo para a compensação é de 6 meses. Portanto, além de permitir a compensação individual tácita mensal, a legislação passou a admitir a previsão de banco de horas individual desde que conste em acordo escrito e realizado no prazo máximo de 6 meses.

A crítica que se faz ao banco de horas é que o trabalho prestado nesse momento será “pagão” com descanso após longo período. Com essa nova possibilidade de acordo individual, banco de horas semestral, deve aumentar essa modalidade de contratação, pois não há necessidade de prévia negociação coletiva.

Cabe destacar, por fim, que essa nova modalidade levanta a discussão sobre a afronta do próprio Texto Constitucional. O art. 7º da CF/88 ao prever a flexibilização da jornada exigiu acordo ou convenção coletiva. O legislador da Reforma Trabalhista ampliou, significativamente, as possibilidades de acordo individual, sobretudo no tocante a esse novo instituto – banco de horas semestral.

65 Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática. Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Prorrogação de jornada.** A Reforma Trabalhista alterou a redação do “caput” e do § 1º do art. 59 da CLT para estabelecer a possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho por acordo individual, convenção ou acordo coletivo de trabalho. Além disso, em adequação ao art. 7º, XVI, da Constituição Federal, passou a prever o adicional de horas extras no valor de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** A antiga redação do artigo previa a necessidade de acordo escrito, o que gera o questionamento acerca da possibilidade de acordo tácito com as alterações promovidas pela Reforma. Além disso, previa o § 1º do dispositivo o adicional de 20% para as horas extras, o que não é aplicável desde a promulgação da CF/88 que fixou o valor de 50%.
- **Banco de horas e acordo de compensação de jornada.** Com a Lei nº 13.467/2017, o banco de horas pode ser elaborado para compensação anual por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho ou para compensação semestral por meio de acordo individual escrito. Por sua vez, o acordo de compensação de jornada pode ser firmado por acordo individual tácito ou escrito para compensação de jornada de um mês.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** A implementação de banco de horas somente seria possível por meio de acordo ou convenção coletiva (art. 58, § 2º e Súmula nº 85, V, do TST) e a compensação de jornada não tinha previsão na legislação, mas pelo posicionamento do TST na Súmula nº 85, I, deveria ser realizada pela celebração de acordo escrito entre as partes.

Enunciado nº 23 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Banco de horas: Base de cálculo das horas sobejantes.

Banco de horas. Compensação. Pagamento. Artigo 59 da CLT. O pagamento das horas extras acumuladas em banco de horas e não com-

valor do salário-hora mais vantajoso ao trabalhador.

Trabalho%, que estabelece a necessidade do cálculo das horas extras com base no sentido, prevê o Enunciado nº 23 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do acordo com o valor da remuneração do empregado na data de rescisão. No mesmo hora normal de trabalho. Além disso, essas horas extras devem ser calculadas de que não foram compensadas, acrescidas do adicional de 50% sobre o valor da de horas, o trabalhador tem o direito assegurado ao pagamento das horas extras compensação integral da jornada extraordinária estabelecida por meio de banco Na hipótese de término do contrato de trabalho sem que tenha ocorrido a

Por fim, com a redação do parágrafo único do artigo 59-B da CLT, a prestação de horas extras não desconfigura o regime de compensação de jornada ou a realização de banco de horas pelos trabalhadores⁶⁶.

2.3.4. Prorrogação de jornada em atividade insalubre⁶⁷ (Reforma Trabalhista)

De acordo com a CLT, deve-se obter a prévia autorização da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, no caso, o Ministério do Trabalho e Emprego. Aliás, prevê que “quaisquer prorrogações” nessas atividades insalubres somente poderão ser acordadas mediante prévia autorização:

Art. 60, CLT. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas das dezoito horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

Havia a discussão sobre se o art. 60 da CLT tinha ou não sido recepcionado pela art. 7º, XIV, da CF/88, que exige como requisito para compensação apenas a existência de acordo ou convenção coletiva. O TST, de acordo com a antiga Súmula nº 349, entendia que a simples existência de norma coletiva que autorizasse a compensação em atividade insalubre supria a autorização do MTE.

Ocorre que, em maio de 2011, o TST cancelou a Súmula que admitia a compensação de jornada sem prévia autorização do Ministério do Trabalho e Emprego. De acordo com a antiga Súmula:

Súmula nº 349 do TST (CANCELADA). A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT).

A Súmula nº 349 tratava especificamente da **compensação**. Nesse regime, o empregado trabalha além da jornada normal em alguns dias, para descansar em outros. Trata-se, portanto, de uma espécie de prorrogação da jornada. Com o cancelamento da súmula, passou-se a defender a necessidade de prévia autorização do MTE.

66 Para maiores detalhes, vide comentários no tópico 2.2.

67. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre a prorrogação de jornada em atividade insalubre.

Alíás, mesmo antes do cancelamento da Súmula nº 349, já havia corrente na Magistratura do Trabalho e no MPJ que defendia a recepção do art. 60 da CLT, conforme a seguir transcrito:

Enunciado nº 49 da 1ª Jornada de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho do TST: O art. 60 da CLT não foi derogado pelo art. 7º, XIII, da CF/88, pelo que é inválida cláusula de Convenção ou Acordo Coletivo que não observe as condições nele estabelecidas.

Nesse mesmo sentido, o TST da 4ª Região já tinha editado o posicionamento a seguir, que previa a necessidade de autorização do Ministério do Trabalho para a compensação em atividade insalubre:

Súmula nº 67 do TST da 4ª Região: Regime de compensação horária. Atividade insalubre. É inválido o regime de compensação horária em atividade insalubre quando não atendidas as exigências do art. 60 da CLT.

Portanto, antes da Reforma Trabalhista o TST havia pacificado o assunto ao prever que era **indispensável a realização da inspeção prévia e da autorização da autoridade competente** para que fosse válido o acordo de compensação de jornada em atividade insalubre. Assegurou-se, portanto, a constitucionalidade do art. 60 da CLT em relação ao art. 7º, XIII, CF/88:

Súmula nº 85, VI, do TST: Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.

Além disso, havia sido estabelecido que, mesmo mediante norma coletiva, não era possível afastar a exigência do artigo em apreço. A inspeção prévia e autorização da autoridade competente tinha a finalidade de assegurar a saúde e segurança do trabalhador e, portanto, não estaria sujeito à flexibilização de sua exigência por instrumento coletivo de trabalho.

Com a Reforma, a prorrogação da jornada e o regime de compensação passaram a ser admitidos em atividades insalubres independentemente da autorização dos órgãos fiscalizatórios competentes se existir instrumento coletivo. Tal entendimento choca-se com o conteúdo da Súmula nº 85, VI do TST:

Art. 61-A da CLT. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

Diante dessa alteração legislativa, a Súmula nº 85, VI do TST pode ser alterada em breve para prever a possibilidade de supressão da licença prévia da autoridade competente na hipótese de trabalho extraordinário em atividade insalubre, retornando-se ao antigo posicionamento da Súmula nº 349 do TST:

Súmula nº 349 do TST (cancelada). A validade de acordo coletivo ou convencional coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT).

A necessidade de autorização pelo Ministério do Trabalho para que houvesse prorrogação e compensação de jornada representava salvaguarda àquele que trabalhava em condições prejudiciais à sua segurança e saúde. A alteração promovida pela Reforma Trabalhista, nesse sentido, é, sem dúvidas, prejudicial ao trabalhador e reduz o papel fiscalizador do Ministério do Trabalho. Caberá ao Sindicato da Categoria defender os interesses dos trabalhadores.

Por fim, sem autorização do Ministério do Trabalho ou instrumento coletivo, não é permitido exigir horas extras em ambientes insalubres.

2.3.4.1. Jornada de trabalho 12 x 36 e atividades insalubres

O empregado que trabalha em jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso está dispensado de obter a licença prévia para essa compensação de jornada em atividades insalubres. A regra geral do art. 60, “caput”, da CLT determina a obrigatoriedade de inspeção prévia pela autoridade competente para a prorrogação de jornada em atividades insalubres. Contudo, a legislação excepciona dessa regra os empregados submetidos a jornada 12 x 36, talvez porque considere que não há horas extras no final da jornada semanal no novo parágrafo único do dispositivo, acrescentado pela Lei nº 13.467/2017.

Entendemos que o parágrafo único do art. 60 da CLT demonstra uma contradição do legislador, uma vez que, para os trabalhadores que prestam horas extras além da 8ª diária, é exigida a licença prévia da autoridade competente, pois a atividade insalubre é prejudicial à saúde do trabalhador. Lembra-se de que, para esses casos, somente poderá ser dispensada a licença prévia por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho conforme estabelece o art. 611-A, XIII, da CLT.

Art. 611-A da CLT. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

No entanto, a legislação é expressa em permitir o trabalho extraordinário em atividade insalubre nas jornadas 12 x 36. Independentemente da previsão em instrumento coletivo de trabalho, não há necessidade de licença prévia para prestação de horas extras ou compensação de jornada em atividades insalubres. Em resumo, segue o novo posicionamento da Reforma Trabalhista acerca da exigência de licença prévia para atividades insalubres:

88. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre a jornada 12 x 36.

De acordo com o art. 7º da CF, se ultrapassadas 8 horas diárias, será necessário pagamento do adicional de hora extra de, no mínimo, 50% do valor da hora normal. Para fins de compensação somente poderá ultrapassar 2 horas diárias. Logo, no sistema 12 x 36 havia a discussão sobre a necessidade de pagamento de horas extras, pois se trabalham 4 horas além do limite normal (8 horas).

A própria CF/88 limita a prestação de serviços a 8 horas diárias. A CLT limita a 2 horas extras diárias que devem, em regra, ser pagas ou compensadas. Logo, verifica-se que o trabalhador que prestar serviços ao longo de 12 horas diárias ultrapassa, e muito, os limites constitucionais e legais.

A jornada 12 x 36 é uma modalidade de compensação de jornada. Nesse sistema, o empregado trabalha além das 8 horas permitidas, ficando 12 horas prestando serviços. Por outro lado, goza de um descanso bastante prolongado de 36 horas consecutivas.

No regime denominado compensação, o empregado trabalhará além da jornada normal em alguns dias, para descansar em outros. Como já visto, na compensação, há verdadeira redistribuição de horas, não sendo devido o adicional de 50%, pois o trabalho prestado além do horário normal será compensado com descanso.

2.4. Jornada 12 x 36 (Reforma Trabalhista)⁶⁸

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Prorrogação de jornada em atividades insalubres.** A Reforma Trabalhista estabeleceu que os trabalhadores em jornada 12 x 36 não necessitam de licença prévia da autoridade administrativa para a prorrogação de jornada em atividades insalubres. Para as demais jornadas, permanece a obrigatoriedade de obtenção da licença prévia.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** Não havia na legislação nenhuma exceção à exigência da licença prévia, que deveria ser realizada a todos os empregados submetidos a atividades insalubres, e que fossem prestar horas extras. Ademais, a exigência da licença foi confirmada recentemente pelo TST na Súmula nº 85, VI.

Prorrogação de jornada em atividades insalubres

- Para horas extras em atividades insalubres, é necessário:
 - 1) Autorização do Ministério do Trabalho (art. 60, "caput", CLT); ou
 - 2) Negociação pelo sindicato da categoria profissional (art. 611-A, XIII)
- Jornada 12 x 36 - Sempre podem prestar horas extras. Não se enquadraram nas exigências supra (art. 60, parágrafo único, CLT)

Antes da Reforma Trabalhista não havia regulamentação na CLT sobre o tema. Para suprir essa lacuna do legislador, o TST “regulamentou” o tema. O regime 12 x 36 era admitido apenas excepcionalmente, por exemplo, nas atividades de vigilância e na área hospitalar. Aliás, para que fosse válido, era necessária a previsão em lei ou em instrumento coletivo (convenção ou acordo coletivo). Nesse sentido, prevê a jurisprudência sumulada do TST, que parece superada:

Sumula nº 444 do TST. Jornada de trabalho. Escala 12 x 36. Validade

É válida, em caráter excepcional, a jornada de 12 horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

O fundamento básico para admitir esse sistema consistia na flexibilização da jornada, via compensação, e na força normativa dada aos acordos e convenções coletivas, conforme o artigo 7º, XXVI e o artigo 8º, VI, ambos da CF/88:

Art. 7º, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Art. 8º, CF/88: É livre a associação profissional ou sindical, observado

o seguinte:

(...)

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

A jurisprudência sumulada do TST da 6ª região reforçava o posicionamento do TST ao determinar que a adoção da escala 12 x 36 sem lei ou instrumento coletivo era ilegal e implicava no pagamento como extras das horas excedentes às 8 horas diárias e 44 semanais:

Sumula nº 33 do TST da 6ª Região: É ilegal a adoção da escala de 12

horas de trabalho por 36 de descanso sem prévia autorização em lei, ou contratação coletiva de trabalho, sendo remuneradas como extras as horas excedentes aos limites fixados no artigo 7º, inciso XIII, da

Constituição Federal.

Com a Reforma Trabalhista, deu-se a regulamentação legal da jornada 12 x 36:

Art. 59-A, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). 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.

Outro ponto em que a nova regulamentação da CLT diverge em relação ao posicionamento do TST na Súmula nº 444 diz respeito à excepcionalidade da medida. Tendo em vista que o art. 59-A da CLT tão somente exige o acordo entre as partes para a fixação da jornada, o critério de excepcionalidade deixa de ser aplicado, podendo ser ajustada a jornada 12 x 36 para todos os empregados.

| | |
|--|---|
| <p>Hipóteses de acordo individual entre empregado e empregador previstas na Reforma Trabalhista</p> | |
| <p>A Reforma Trabalhista ampliou significativamente as possibilidades de ajuste entre empregados e empregadores em 13 hipóteses:</p> | <p>1) Compensação de jornada (art. 59, § 6º, CLT)</p> <p>2) Banco de horas semestral (art. 59, § 5º, CLT)</p> <p>3) Jornada 12 x 36 (art. 59-A, CLT)</p> <p>4) Alteração do regime presencial para o teletrabalho (art. 75-C, § 1º, CLT)</p> <p>5) Compra e manutenção de equipamentos necessários ao teletrabalho (art. 75-D, CLT)</p> <p>6) Fracionamento das férias (art. 134, § 1º, CLT)</p> <p>7) Intervalo para amamentação (art. 396, CLT)</p> <p>8) Empregado "hiperpersuadido" (art. 444, parágrafo único e 611-A da CLT)</p> <p>9) Forma de pagamento das verbas rescisórias (art. 477, § 4º, I, da CLT)</p> <p>10) Eficácia liberatória no Plano de Demissão Voluntária (art. 477-B, parte final, CLT)</p> <p>11) Distrato (art. 484-A, CLT)</p> <p>12) Celebração da cláusula compromissória de arbitragem (art. 507-A, CLT)</p> <p>13) Quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B, CLT)</p> |

Nesse sentido, segue quadro com essas hipóteses trazidas pela nova legislação:

Rem a jornada 12 x 36 por meio de acordo individual escrito. Portanto, a Reforma Trabalhista ampliou significativamente a possibilidade de ajuste individual entre empregado e empregador, podendo-se negociar livremente diversos pontos, entre eles essa jornada especial de 12 horas.

A novidade consistiu na possibilidade de empregado e empregador estabelecerem a jornada 12 x 36 por meio de acordo individual escrito. Portanto, a Reforma Trabalhista ampliou significativamente a possibilidade de ajuste individual entre empregado e empregador, podendo-se negociar livremente diversos pontos, entre eles essa jornada especial de 12 horas.

Diferentemente do estabelecido pelo TST, esse sistema pode ser estabelecido por:

- acordo individual escrito; e
 - instrumentos coletivos de trabalho (convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho).
- 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.

110 A previsão de acordo individual escrito para a aplicação da jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso não traz proteção ao trabalhador, de quem pode ser exigido prestar longas jornadas de trabalho, comprometendo sua saúde e segurança. A Comissão entende que a previsão que permite essa modalidade de jornada por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho é suficiente e recomendaram a elaboração de medida provisória regulamentando a matéria de forma mais detalhada.

Ademais, existe previsão da jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso também para o motorista profissional (Lei nº 13.103/2015) e o bombeiro civil (Lei nº 11.901/2009):

Art. 5º da Lei nº 11.901/2009: A jornada do Bombeiro Civil é de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, num total de 36 (trinta e seis) horas semanais.

Art. 235-f, CLT. Convenção e acordo coletivo poderão prever jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso para o trabalho do motorista profissional empregado em regime de compensação.

Note-se que, diferentemente do novo dispositivo trazido pela Reforma Trabalhista, a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso ao motorista profissional exige a celebração de convenção e acordo coletivo de trabalho.

De acordo com o TST, como o trabalhador goza de um descanso bastante prolongado de 36 horas consecutivas, não há pagamento de horas extras. Essas 36 horas de descanso compensariam o excesso de horas trabalhadas. Em complementação, interessante súmula do TST da 17ª Região estabelece que não é possível a prestação de horas extras além da 12ª hora diária de descaracteriza essa escala de trabalho, devendo ser pagas, como extras, as horas que ultrapassarem 8 horas diárias:

Símbula nº 38 do TST da 17ª Região: Horas extras habituais, escala 12 x 36. Invalidação. Pagamento das horas excedentes da 8ª diária e 44ª semanal como extras.

Nos termos da Súmula 444 do E. TST, a jornada de 12 horas de trabalho é 36 horas de descanso, prevista em lei, acordado ou convenção coletiva de trabalho é válida, em caráter excepcional, uma vez garantida a dobra da remuneração do labor em feriados. No entanto, a prestação de horas extraordinárias habituais inviabiliza a escala, caso em que as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal, consideradas como tais aquelas que ultrapassarem a 8ª hora diária e 44ª semanal, deverão ser pagas como horas extraordinárias.

Portanto, a prestação de horas extraordinárias habituais invalida a escala, devendo ser pagas as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal como extraordinárias, consideradas como tais aquelas que ultrapassarem a 8ª hora diária e a 4ª semanal. Defendemos que esse posicionamento persiste mesmo após a Reforma Trabalhista.

O DSR – Descanso Semanal Remunerado é um dos direitos básicos de todos os empregados urbanos e rurais, inclusive empregados domésticos (art. 7º, parágrafo

2.4.2. Trabalho no DSR e feriados

A ausência de intervalos vai de encontro a todo rol protetivo de normas de saúde e segurança do trabalhador.

A medida demonstra uma contradição do legislador. Para os demais empregados, a CLT impõe como regra a concessão do intervalo para almoço e descanso de, no mínimo, 1 hora nas jornadas superiores a 6 horas diárias. Logo, a não concessão ou redução do intervalo a esses empregados submetidos ao sistema 12 x 36 causa efeitos desastrosos no organismo. Na prática, principalmente entre os vigilantes, é muito comum que eles permaneçam prestando serviços de forma ininterrupta. As empresas alegam que a presença de um outro empregado, chamado de “almocista” apenas para substituir 1 hora de almoço ou 1 hora de jantar, dificulta muito a logística do empreendimento.

Dessa forma, o empregado poderia prestar 12 horas de trabalho continuamente sem nenhuma pausa para descanso, recebendo posteriormente uma verba de natureza indenizatória pelo intervalo não concedido. O art. 59-A da CLT é extremamente prejudicial à saúde dos trabalhadores, pois impede o descanso necessário durante longas jornadas de trabalho.

De acordo com a regulamentação anterior da jornada 12 x 36 prevista pelo TST, o intervalo intrajornada de, no mínimo, 1 hora deveria ser obrigatoriamente concedido. Ocorre que a redação do “caput” do artigo em análise estabelece que o intervalo intrajornada pode ser concedido ou **indenizado** pelo empregador.

O ser humano não é máquina, sendo necessária a concessão de intervalo para descanso e refeição durante a prestação de 12 horas de trabalho. A ausência de intervalo intrajornada traz diversos malefícios à saúde e aumenta a possibilidade de ocorrência de acidentes de trabalho.

2.4.1. Intervalo intrajornada em jornada 12 x 36

Art. 60, parágrafo único, da CLT. Excetua-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

Por fim, de acordo com a nova redação do parágrafo único do art. 60, da CLT, os empregados submetidos à jornada 12 x 36, talvez porque considere que não há horas extras no final da jornada semanal:

a obrigação de inspeção prévia pela autoridade competente para a prorrogação de jornada em atividades insalubres. Contudo, a legislação excepciona dessa regra a obrigação de inspeção prévia para essa compensação de jornada em atividades insalubres. A regra geral do art. 60, “caput”, da CLT determina que trabalhadora em jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso está dispensada de obter a licença prévia para essa compensação de jornada em atividades insalubres. A regra geral do art. 60, “caput”, da CLT determina que trabalhadora em jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso está dispensada de obter a licença prévia para essa compensação de jornada em atividades insalubres. Contudo, a legislação excepciona dessa regra a obrigação de inspeção prévia pela autoridade competente para a prorrogação de jornada em atividades insalubres. A regra geral do art. 60, “caput”, da CLT determina que trabalhadora em jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso está dispensada de obter a licença prévia para essa compensação de jornada em atividades insalubres.

único, CF/88 e art. 19, "caput", LC nº 150/2015). Esse descanso não pode ser concedido após 7 dias de trabalho, sob pena de ser pago em dobro. No caso do sistema 12 x 36, como o descanso é prolongado de 36 horas, o DSR já está incluído nessas 36 horas. Esse entendimento já era previsto na Súmula nº 444 do TST e foi reproduzido no parágrafo único do presente artigo. Portanto, se o trabalho coincidir com o domingo, não há pagamento em dobro.

Com relação aos **feriados**, houve alteração de tratamento jurídico com a Reforma Trabalhista. A Súmula nº 444 do TST estabelecia a necessidade de respeitar os feriados. Se coincidissem o trabalho com o feriado, o empregador deveria conceder folga compensatória em outro dia ou pagá-lo em dobro. Conforme jurisprudência do TST da 12ª Região, que parece superada, não é possível a folga compensatória das 36 horas de descanso coincidir com os feriados, ainda que assim seja previsto por norma coletiva:

Súmula nº 89 do TST da 12ª Região. Jornada de 12 x 36. Feriados trabalhados. Pagamento em dobro.

Consoante entendimento consubstanciado na Súmula nº 444 do TST, a compensação existente na jornada de 12 x 36 não abrange os feriados laborados, assegurando-se ao trabalhador o pagamento em dobro do respectivo dia, salvo se outorgada folga substitutiva, não sendo válida norma coletiva que dispusesse em sentido contrário.

Todavia, a Reforma Trabalhista passou a prever a desnecessidade de se conceder o descanso ao empregado caso o dia de sua escala de trabalho coincidissem com o dia de feriado. Conforme redação do novo dispositivo, os feriados, assim como o DSR, já são considerados compensados e, portanto, não implicam a concessão de descanso ao empregado.

De acordo com o Enunciado nº 15 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho⁶⁹, não é possível se admitir o regime "complessivo" no pagamento de feriados e na prorrogação da jornada noturna. O pagamento do salário deve ser realizado de forma clara e transparente. Desse modo, o empregado saberá exatamente o que está recebendo. Assim, não seria possível permitir que o valor dos feriados e da prorrogação da jornada noturna estejam embutidos no salário mensal pago, sem que haja especificação das parcelas:

Enunciado nº 15, da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Jornada 12 x 36.

1. Tratando-se de regime de compensação de jornada, é essencial para a sua validade a previsão em acordo coletivo ou convenção coletiva de

69 Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática. Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

Com a alteração promovida pela Reforma Trabalhista, as prerrogativas de horário noturno já são consideradas compensadas. Portanto, o empregado não terá direito ao adicional noturno e à hora reduzida caso preste serviços durante o período noturno e continue prestando após as 5 horas da manhã.

De acordo com Vólia Bomfim Cassar, a supressão da redução da hora noturna prevista no art. 73 da CLT causa prejuízos ao trabalhador ao deixar o trabalho ainda mais extenuante. Entendemos que essa medida também é prejudicial aos trabalhadores em jornadas de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso e demonstra uma contradição do legislador no tratamento da matéria.

De acordo com o posicionamento do TST anterior à Reforma Trabalhista, persistia o pagamento do adicional noturno ao empregado que trabalhasse no sistema 12 x 36 no período noturno e continuasse prestando serviços após as 5 horas da manhã. Nesse sentido, é o que prevê a jurisprudência do TST, que parece superada:

Orientação jurisprudencial nº 388 da SDI – I do TST. Jornada 12 x 36. Jornada mista que compreenda a totalidade do período noturno. Adicional noturno. Devido.

O empregado submetido à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que compreenda a totalidade do período noturno, tem direito ao adicional noturno, relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã.

2.4.3. Trabalho noturno em jornada 12 x 36

Em suma, se o trabalhador em regime de jornada 12 x 36 trabalhar no DSR e, agora também, no feriado não terá direito à folga compensatória, pois os dias já são considerados compensados e a remuneração recebida já engloba o trabalho nesses dias. Mais uma alteração prejudicial aos empregados, promovida pela Reforma Trabalhista.

Em relação ao comércio, em razão de lei especial (Lei 12.790/2013), a realização de jornada de 12 x 36. Matéria de saúde e segurança do trabalho. Inconstitucionalidade por infração ao artigo 7º, XXII, da Constituição Federal.

2. Artigo 60, parágrafo único da CLT. Dispensa de licença prévia para a realização de jornada de 12 x 36. Matéria de saúde e segurança do trabalho. Inconstitucionalidade por infração ao artigo 7º, XXII, da Constituição Federal.

3. Impossibilidade de regime "complexivo" quanto ao pagamento de feriados e prorrogação da jornada noturna, por infração ao artigo 7º, IX, da Constituição Federal.

4. A prestação de horas extras, inclusive pela supressão do intervalo intrajornada (ainda que parcial), descaracteriza o regime de compensação de jornada 12 x 36, implicando o pagamento como hora extraordinária daquelas laboradas além da 8ª diária, por infração ao artigo 7º, XIII e XXVI, da Constituição Federal.

Em suma, se o trabalhador em regime de jornada 12 x 36 trabalhar no DSR e, agora também, no feriado não terá direito à folga compensatória, pois os dias já são considerados compensados e a remuneração recebida já engloba o trabalho nesses dias. Mais uma alteração prejudicial aos empregados, promovida pela Reforma Trabalhista.

Para os demais trabalhadores com jornadas de até 8 horas diárias, a prorrogação do trabalho noturno é mantida e são assegurados o adicional noturno e a hora reduzida, enquanto os empregados que trabalham em jornadas muito superiores, com 12 horas de duração, não têm assegurados esses direitos.

2.4.4. Jornada 12 x 36 na legislação do doméstico

Não houve modificações da Reforma Trabalhista na legislação do doméstico. Somente haverá impactos nas partes omissas da LC nº 150/2015 e quando houver compatibilidade com as peculiaridades do trabalho doméstico, pois a CLT é aplicada subsidiariamente:

Art. 19, LC nº 150/2015: Observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, a ele também se aplicam as leis nº 605, de 5 de janeiro de 1962, nº 4.749, de 13 de julho de 1962, nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e, subsidiariamente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

É válido destacar que a Nova Lei dos Domésticos – LC nº 150/2015 estabeleceu hipótese de jornada 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso. Nesse sentido, é necessário apenas o estabelecimento de acordo escrito entre as partes e a necessidade de respeitar ou de indenizar os intervalos para repouso e alimentação. No caso de trabalho em feriados ou de prorrogação de jornada noturna, eles serão considerados compensados e, portanto, não será necessário o pagamento:

Art. 10, LC nº 150/2015. É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

§ 1º 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 como pensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e o art. 9º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949.

Note-se como os dispositivos da CLT e da LC nº 150/2015 abordam a matéria da mesma forma atualmente. O regime estabelecido pela lei do doméstico era diverso daquele previsto para os demais empregados quando da aplicação da Súmula nº 444 do TST. Com a Reforma Trabalhista, a mesma disciplina jurídica da jornada 12 x 36, prevista na LC nº 150/2015, foi estendida aos demais empregados regidos pela CLT.

2.4.5. A jornada 12 x 36 como regra nas futuras contratações e os impactos malignos na sociedade

Diante da possibilidade de previsão de jornada 12 x 36 em acordo individual, muitos contratos de trabalho passarão a adotar essa jornada de trabalho. Dessa forma, o empregador evitará a necessidade de pagamento de horas extras, DSR e feriados. Além disso, o período de intervalos poderá ser indenizado ao trabalhador sem que haja descanso. Assim, em uma loja de *shopping center*, que funciona das 10:00 às 22:00, bastará a contratação de empregados em jornada 12 x 36, sem a necessidade de contratação de substitutos para os períodos de intervalo, DSR, feriados e horas extras. Além disso, há uma “ilusão” no descanso de 36 horas, pois nada impede que o trabalhador, como forma de complementar sua renda, tenha novo emprego em jornada 12 x 36. Dessa forma, o empregado estará sempre em regime de trabalho 12 x 12 sem nenhum descanso por intervalos, DSR ou feriados.

Essa modificação trazida pela Reforma Trabalhista é extremamente prejudicial aos trabalhadores e trará impacto social. A exigência de trabalho ininterrupto de 12 horas sem pausas e descansos semanais, aumentará o número de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais. O principal efeito disso é o impacto na Previdência Social que deverá arcar com os afastamentos por auxílio-doença e aposentadoria por invalidez dos trabalhadores submetidos à jornada 12 x 36. O prejuízo dessa medida, além de afetar cada um dos empregados, será repassado para toda sociedade para viabilizar o aumento nos custos da Previdência.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Jornada 12 x 36.** A Lei nº 13.467/2017 passou a regulamentar a jornada de trabalho de 12 horas por 36 horas de descanso, que pode ser realizada por acordo individual escrito, convenção ou acordo coletivo de trabalho. Pela nova lei, o intervalo intrajornada pode ser concedido ou indenizado pelo empregado e já estão compensados o DSR e os feriados.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** Não havia regulamentação dessa jornada de trabalho, que somente foi aceita pela construção jurisprudencial e regulamentada pela Súmula nº 444 do TST. Somente podia ser instituída em casos excepcionais ou quando houvesse previsão legal, obrigatoriamente por meio de negociação coletiva, não sendo admitido acordo individual. Além disso, o intervalo intrajornada era obrigatoriamente concedido ao empregado, devendo gozar dos dias referentes aos feriados.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA (RESUMO)

1) Compensação de jornada:

- **Conceito:** o empregado trabalhará além da jornada normal (8 horas) em alguns dias, para descansar em outros. Não há, portanto, o pagamento do adicional de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal.
- **Prestação de horas extras habituais** (que ultrapassem as 44 horas semanais ou 220 mensais) não descaracteriza o acordo de compensação (Art. 59-B, parágrafo único).

- **Requisitos para a validade do acordo de compensação (art. 59, § 6º da CLT):**
 - a) Mediante acordo individual tácito ou escrito ou negociação coletiva;
 - b) Máximo 10 horas diárias;
 - c) Compensação/folga no mesmo mês: respeitando sempre o módulo de 220 horas mensais).
- **Obs.: Se ocorrer o término do contrato antes da compensação: ocorrerá o pagamento das horas extras não compensadas (hora + adicional de 50%) (art. 59, § 3º da CLT)**
- 2) Banco de horas:
 - **Conceito:** trabalho além da jornada normal com possibilidade de descanso em período de até um ano a contar da prestação dos serviços. Não há, portanto, o pagamento do adicional de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal;
 - **Requisitos para a validade do banco de horas:**
 - a) Mediante negociação coletiva para o banco de horas cuja compensação ocorra em até 1 ano;
 - b) Mediante acordo individual escrito caso a compensação ocorra no período máximo de 6 meses;
 - c) Máximo de 10 horas diárias.
 - **Obs.: término do contrato antes de usufruir do descanso: pagamento das horas extras não compensadas (hora + adicional de 50%).**
- 3) **Compensação prevista para empregados domésticos – LC nº 150/2015:**
 - **Primeiras 40 horas extras mensais:**
 - a) Pagamento do valor das horas com adicional de, no mínimo, 50% sobre a hora normal; ou
 - b) Compensação com folga na mesma semana ou, no máximo, 1 mês (art. 19 da LC nº 150/2015 – aplicação subsidiária do art. 59, § 2º, da CLT).
 - **Demais horas extras realizadas (após as primeiras 40 horas):**
 - a) Possibilidade de compensação no período de 1 ano (banco de horas);
 - b) Pode ser realizado por acordo individual entre empregado e empregador doméstico;
 - c) **Término do contrato antes da compensação:** pagamento das horas extras não compensadas com adicional de 50% calculado sobre o valor da remuneração na data da rescisão do contrato.
- 4) **Compensação para o adolescente (art. 413, I, CLT):**
 - Somente mediante negociação coletiva (não cabe acordo individual);
 - Deve respeitar o limite de 44 horas semanais;
 - Compensação não pode ser anual (banco de horas).
- 5) **Semana espanhola (OJ nº 323 da SDI-1 do TST):**
 - **Conceito:** Alternância de 40 horas de trabalho numa semana e 48 horas na semana seguinte. Esse sistema de compensação é utilizado para que o empregado não trabalhe aos sábados. Trata-se de uma construção jurisprudencial.
 - Para que seja válido, há necessidade de instrumento coletivo.
- 6) **Jornada 12 x 36 (Art. 59-A da CLT):**
 - **Conceito:** o empregado trabalha além das 8 horas permitidas. Serão 12 horas prestados serviços (o intervalo intrajornada de, no mínimo, 1 hora deve ser concedido ou indenizado). Por outro lado, goza de um descanso bastante prolongado de 36 horas consecutivas, em razão disso não há pagamento de horas extras, após a 8ª hora e o DSR é já está inserido nessa compensação de 36 horas.
 - O DSR e o feriado já estão inseridos no descanso de 36 horas do empregado. Se o trabalho coincidir com o domingo ou feriado, não há pagamento em dobro.
 - Admitida mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
 - **Domésticos:** admite estabelecimento da jornada 12 x 36 por acordo individual.

70. Nesse sentido: CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: Método, 2015. p. 680; GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *CLT comentada*. São Paulo: Atlas, 2015. p. 91; e MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 103.
71. CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: Método, 2015. p. 680.
72. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *CLT comentada*. São Paulo: Método, 2015. p. 92.

Na hipótese de ocorrência de força maior que tenha trazido prejuízos à empresa sem a paralisação de sua atividade, o empregado prestará horas extras, independentemente de acordo ou convenção coletiva, porque não há como prever a necessidade de trabalho além do limite normal. Essas horas trabalhadas, além da duração normal, serão remuneradas como extras, com adicional em valor nunca inferior a 50%. Ademais, não há limitação de jornada para fins de força maior. Contudo, há posicionamento⁷² que defende a possibilidade de aplicação analógica do período máximo de 12 horas diárias aplicado à conclusão de serviço inadiável, hipótese que será abordada detalhadamente no tópico a seguir.

- a) extinção do contrato de trabalho do empregado diante do fechamento da empresa.
- b) Paralisação momentânea da atividade da empresa.
- c) Prejuízo sofrido pela empresa sem que houvesse paralisação de sua atividade.
- A ocorrência de força maior pode levar a três importantes consequências jurídicas à relação jurídica trabalhista⁷³:

Uma das espécies do gênero necessidade imperiosa é a força maior. Entende-se por força maior todo acontecimento inevitável, imprevisível em relação à vontade do empregador, e para cuja realização este não concorreu, direta ou indiretamente. Exemplo: enchentes, incêndio etc. Nesse sentido, prevê a CLT:

Art. 501, CLT: Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

2.5.1. Força maior

A CLT prevê ainda hipótese de prorrogação da jornada de trabalho por necessidade imperiosa. De acordo com a doutrina⁷⁴, necessidade imperiosa é considerada gênero, do qual são espécies prorrogação por motivo de força maior e prorrogação para conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízos ao empregador:

Art. 61, CLT: Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencional, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

2.5. Prorrogação por necessidade imperiosa (Reforma Trabalhista)

O § 1º do artigo 61 da CLT foi alterado pela Reforma Trabalhista. De acordo com a antiga redação do dispositivo, as horas extras prestadas por necessidade imperiosa poderiam ser exigidas independentemente de acordo ou convenção coletiva de trabalho desde que houvesse comunicação ao Ministério do Trabalho no prazo de 10 dias ou, antes desse prazo, quando a justificativa fosse necessária no momento da fiscalização:

Art. 61, § 1º, CLT (REDAÇÃO ANTIGA): O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

Com a alteração da Reforma Trabalhista, removeu-se a exigência de comunicação prévia à autoridade em matéria de trabalho. Além disso, permanece a desnecessidade de acordo ou convenção coletiva de trabalho para a prestação de horas extras nas hipóteses elencadas no art. 61 da CLT.

Em resumo, o empregador poderá exigir a prestação de horas extras na hipótese de força maior e para a conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízos sem que seja necessária a comunicação ao Ministério do Trabalho. Nesse sentido, a nova redação do art. 61, § 1º da CLT:

Art. 61, CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convenionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Destaca-se que o novo dispositivo modificado pela Reforma não exige o empregador do dever de comprovar, em eventual fiscalização, de que aquelas horas extras foram prestadas em razão de força maior. Aliás, recomenda-se que a empresa tenha essa comprovação e documentação organizada para evitar futuras autuações. O mero pagamento das horas suplementares não retira o dever de justificá-las. A prestação dessas horas deve ser, como próprio nome diz, excepcional.

Cabe ressaltar que o adolescente poderá prestar horas extras na hipótese de ocorrência de força maior, acrescidas de adicional de, no mínimo, 50% sobre a hora normal, limitadas à totalidade de 12 horas (8 horas da jornada normal, acrescidas de 4 horas extras). Para que a prorrogação seja viabilizada, o trabalho do menor deve ser imprescindível ao funcionamento da empresa.

Art. 413, II, CLT: É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo, excepcionalmente, por motivo de força maior, até o

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Comunicação ao Ministério do Trabalho para prorrogação por necessidade imperiosa.** A Reforma Trabalhista removeu a exigência de comunicação prévia à autoridade em matéria de trabalho na hipótese de força maior e para a conclusão de serviços inadmissíveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízos. Permanece também a desnecessidade de acordo ou convenção coletiva para sua exigência.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** De acordo com a antiga redação do dispositivo, as horas extras prestadas nas hipóteses mencionadas no presente artigo poderiam ser exigidas independentemente de acordo ou convenção coletiva de trabalho desde que houvesse comunicação ao Ministério do Trabalho no prazo de 10 dias ou, antes desse prazo, quando a justificativa fosse necessária no momento da fiscalização.

2.6. Recuperação de horas

Ocorrerá a prestação de serviços além do horário normal, para recuperação de horas, em razão da paralisação da empresa resultante de causas acidentais ou de força maior. Nesse caso específico, a prestação de horas extras será de, no máximo, 2 horas diárias, durante os dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido. Esse período não poderá ser superior a 45 dias por ano. Não há necessidade de prévio acordo ou convenção coletiva. De acordo com o art. 61, § 3º, da CLT, há necessidade de **prévia autorização** (e não simplesmente comunicação) do Ministério do Trabalho:

Art. 61, § 3º, CLT: 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.

Fora das hipóteses anteriores, o empregado poderá se recusar a prestar horas extras. Nesse sentido:

O empregado pode negar-se a prestar horas extras, porém, se tiver pactuado a prorrogação com o empregador e em casos de necessidade imperiosa ou força maior (art. 61 da CLT), estará obrigado a fazê-las⁷⁵.

Em resumo, verifica-se a necessidade de acordo individual ou coletivo para as duas primeiras hipóteses de prestação de serviços suplementares (acordo de prorrogação e compensação). Nos demais casos (força maior e serviços inadmissíveis, não há obrigatoriedade de acordo, nem há necessidade de comunicação ao Ministério do Trabalho e Emprego. No caso de recuperação de horas há necessidade de prévia autorização do Ministério do Trabalho. Por fim, exceto na compensação, deverá ocorrer o pagamento de horas extras (hora normal acrescida de adicional de, no mínimo, 50%).

75. MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 86.

Art. 611-B da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (...) 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.

Antes da Reforma Trabalhista, essas regras eram consideradas tanto pela doutrina como pela jurisprudência, como normas de segurança e saúde no trabalho, de ordem cogente e de natureza absoluta, podendo-se afirmar que a alteração produzida pela Reforma é prejudicial aos trabalhadores, implicando em ofensa ao princípio da progressividade.

Importante destacar que, com a Reforma Trabalhista, as regras sobre intervalos não são mais consideradas como normas de segurança, higiene e saúde do trabalho, podendo ser pactuadas via negociação coletiva:

Os períodos de descanso têm como finalidade evitar o cansaço excessivo do empregado. São normas destinadas à proteção da saúde do trabalhador. Esses períodos de descanso serão estudados de forma gradativa: períodos menores de descanso, os intervalos, depois o descanso semanal remunerado (DSR) e os feriados, e, por fim, o período mais longo, que são as férias.

3. PERÍODO DE DESCANSO

| | |
|--|--|
| Trabalho Extraordinário: hipóteses (Adicional, no mínimo, 50% sobre a hora normal) | 1) Acordo de prorrogação <ul style="list-style-type: none">• Acordo escrito.• Máximo 2 horas diárias.• Pagamento de adicional de, no mínimo, 50%. |
| | 2) Compensação <ul style="list-style-type: none">• Mediante acordo individual ou negociação coletiva.• Máximo 10 horas diárias.• Compensação/folga no mesmo mês.• Não há pagamento de adicional. |
| | 3) Força maior <ul style="list-style-type: none">• Não há limite de jornada (CLT).• Pagamento de adicional, no mínimo, 50%. |
| | 4) Conclusão de serviços inadiáveis <ul style="list-style-type: none">• Máximo 12 horas.• Pagamento adicional, no mínimo, 50%. |
| | 5) Recuperação de horas <ul style="list-style-type: none">• Máximo 2 horas diárias.• Período de 45 dias.• Previa autorização do Ministério do Trabalho.• Pagamento de adicional, no mínimo, 50%. |
| | Obs.: Possibilidade de Regime 12 x 36 ao doméstico (acordo individual escrito). |
| | Obs. 1: Banco de horas (compensação anual) necessidade de norma coletiva. No caso de compensação em seis meses, poderá ser pactuado por acordo individual. |
| | Obs. 2: Regime 12 x 36 por acordo individual ou negociação coletiva (art. 59-A da CLT). |

A limitação de jornada a 8 horas diárias e 44 horas semanais, assim como os períodos de intervalo – sejam eles intrajornada ou interjornada – são importantes garantias de que o trabalhador não ficará à disposição do empregador por tempo indeterminado, haja vista a necessidade de convívio social e familiar, descanso, lazer, entre outros fatores. Nesse sentido, de acordo com Maurício Godinho Delgado, as regras sobre intervalos e jornada são assuntos correlatos, por dizerem respeito à duração do trabalho, de forma que a reflexão sobre a limitação de jornada, assim como a concessão de períodos adequados de intervalos consistem em medidas profiláticas, de grande relevância para a medicina do trabalho⁷⁶.

Corroborando com este entendimento, temos que as regras sobre duração do trabalho encontram-se limitadas pela Constituição Federal, em seu art. 7º incisos XIII, XIV, XV, XVII, XXIII, tratando-se de importantes conquistas históricas dos trabalhadores. Por se tratar de norma de caráter de ordem pública e, cuja inobservância pode acarretar sérios prejuízos à saúde do trabalhador, não seria possível admitir a supressão ou redução de direitos relacionados à duração do trabalho ou aos intervalos.

| | |
|----------------------|---|
| Períodos de descanso | |
| - Intervalos | } |
| - DSR e feriados | |
| - Férias | |

3.1. Intervalos

- ▶ Art. 66, CLT
- ▶ Arts. 71 e 72, CLT

3.1.1. Intervalo intrajornada

O intervalo intrajornada ocorre durante a jornada de trabalho. É o período destinado ao descanso e refeição. Em regra, os períodos destinados aos intervalos não são computados na jornada de trabalho, isto é, não são remunerados pelo empregador.

| | | |
|-------------------------------------|--|---|
| JORNADA NORMAL (8 horas diárias) | | |
| + | no mínimo, 30 minutos (desde que previsto por negociação coletiva) | + |
| | no máximo, 2h de intervalo (não é remunerado) | |
| de trabalho 4 horas | | |

76 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2015. P. 1017.

Tempo destinado ao intervalo para descanso e refeição:

- a) jornada de até 4 horas: não há previsão em lei de intervalo intrajornada.
- b) jornada que excede 4 horas, com limite de 6 horas: intervalo de 15 minutos. Se o empregador exigir horas extras habituais, excedendo a jornada de 6 horas diárias, deverá conceder intervalo mínimo de 1 hora.
- c) jornada que excede 6 horas: mínimo de 1 hora e máximo de 2 horas. Existe previsão no art. 71 da CLT de intervalo superior a 2 horas, mas haverá necessidade de prévia negociação coletiva (acordo ou convenção coletiva). Assim, antes da Reforma Trabalhista, nem mesmo via negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo) era possível reduzir os intervalos intrajornada. Desse modo, seria inválida a cláusula do acordo ou convenção coletiva que suprimisse ou reduzisse o intervalo para descanso e alimentação. E o que prevê a jurisprudência consolidada do TST:

Súmula nº 437, II, do TST: É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inteso à negociação coletiva.

Ocorre que o art. 611-A, III da CLT, acrescentado pela Reforma Trabalhista prevê a possibilidade de redução do intervalo intrajornada por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho desde que respeitado o limite mínimo de 30 minutos: **Art. 611-A da CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017).** A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas.

- d) intervalos não previstos em lei: serão considerados como tempo efetivo à disposição do empregador⁷⁷. Nesse caso, se a empresa conceder intervalo de 15 minutos no período da manhã, e mais 15 minutos no período da tarde, e extrapolar as 8 horas em que o trabalhador está à disposição do empregador, o tempo referente aos intervalos concedidos, 30 minutos, deverá ser remunerado como hora extraordinária, acrescido do pagamento de adicional de, no mínimo, 50% sobre a hora normal.

Por fim, de acordo com o entendimento do TST⁷⁸, é inválida cláusula de instrumento coletivo de trabalho que estabeleça a concessão de intervalo intrajornada apenas ao final da jornada de trabalho, permitindo que o empregado vá embora mais cedo para

77. Súmula nº 118 do TST. “Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.”

78. Para maiores informações, veja o informativo nº 36 ao final do capítulo.

casa. O repouso para descanso e alimentação constitui-se como norma de higiene, saúde e proteção do trabalhador ao assegurar reparação do desgaste físico e intelectual do trabalhador durante a prestação de serviços. Portanto, é norma de indisponibilidade absoluta, insuscetível à negociação. Ademais, a concessão do intervalo apenas ao final da jornada não atende à finalidade da norma, que é a de reparar o desgaste físico e intelectual do trabalhador durante a prestação de serviços⁷⁹.

O art. 384 da CLT, revogado pela Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista, previa intervalo especial para as mulheres, que deveriam gozar de descanso de, no mínimo, 15 minutos, antes do início da jornada extraordinária de trabalho. Portanto, caso a empregada mulher prestasse horas extras na empresa, deveria ser assegurado o direito ao descanso de 15 minutos antes do início do trabalho extraordinário. Com a revogação do dispositivo pela Reforma Trabalhista, o intervalo de 15 minutos das mulheres e do menor deixa de existir, podendo as horas extras ser realizadas sem a exigência da pausa obrigatória.

Ocorre que a Reforma Trabalhista estabelece que as normas referentes à duração do trabalho e ao intervalo intrajornada não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho:

Art. 611-B, parágrafo único. CLT (inserido pela Reforma Trabalhista).
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.

Nesse sentido, deve surgir o questionamento quanto à previsão que impede a concessão do intervalo no início ou no final da jornada pelo argumento de indisponibilidade das normas referentes à saúde e segurança do trabalho. Apesar da previsão do art. 611-B, parágrafo único, CLT entendemos que as normas referentes à jornada de trabalho e aos intervalos são indispensáveis à dignidade da pessoa humana do trabalhador e devem ser tratadas como normas de indisponibilidade absoluta. Não é possível admitir que um trabalhador seja privado de um descanso em sua jornada de trabalho, pois essa prática pode trazer sérios riscos à saúde e à segurança do trabalhador.

3.1.1.1. Redução e fracionamento do intervalo intrajornada (Reforma Trabalhista)
Em regra, é vedada a redução do intervalo para descanso e refeição, cabendo à empresa observar os limites mínimos citados anteriormente (15 minutos e 1 hora). Entretanto, com o advento da Reforma Trabalhista, passou-se a permitir a redução do intervalo intrajornada até o limite mínimo de 30 minutos por meio de negociação coletiva:

79 Ressalta-se que a Reforma Trabalhista alterou a redação do art. 396 da CLT, para admitir a possibilidade de acordo individual entre empregada empregador acerca dos horários de concessão dos intervalos para amamentação. Dessa forma, seria possível a concessão no início e no final da jornada de trabalho. Para mais informações, confira o capítulo de proteção do trabalho da mulher.

3) prévia autorização do Ministério do Trabalho e Emprego (Superintendência Regional do Trabalho).

Destaca-se que, de acordo com a Portaria nº 1.095/2010 do MTE, não é permitida a supressão ou indenização do intervalo intrajornada, devendo ser respeitado o limite mínimo de 30 minutos. Portanto, por autorização do Ministério do Trabalho, é possível reduzir o intervalo intrajornada para 30 minutos diários:

Art. 1º, § 3º, Portaria nº 1.095/2010 do MTE: Não será admitida a supressão, diluição ou indenização do intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos.

c) Empregados domésticos: Além dessas duas hipóteses, previstas na CLT, a LC nº 150/2015 trouxe hipótese de redução e fracionamento do intervalo intrajornada dos empregados domésticos. De acordo com a nova regulamentação, o empregado doméstico cuja jornada diária é superior a 6 horas tem direito ao intervalo de, no mínimo, 1 hora e, no máximo, 2 horas. Contudo, existe previsão no art. 13 da LC nº 150/2015 de **redução do intervalo** para 30 minutos desde que haja acordo escrito entre empregado e empregador. Não é exigida, portanto, negociação coletiva para a redução no intervalo. Trata-se de uma hipótese legal de flexibilização das normas trabalhistas, uma vez que as próprias partes, individualmente, poderão dispor acerca do intervalo intrajornada.

Além disso, se o empregado doméstico residir no local de trabalho, é possível o **fracionamento do intervalo** intrajornada em dois períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 hora até o limite de 4 horas diárias. Portanto, para esses empregados domésticos, é possível a concessão de intervalo por período superior a 2 horas diárias.

REDUÇÃO DO INTERVALO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

Havia apenas três exceções que possibilitam a redução do intervalo para almoço:

- 1) **Motoristas do setor de transporte coletivo de passageiros:** art. 71, § 5º, CLT.
- 2) **Autorização do Ministério do Trabalho:** art. 71, § 3º, CLT.

Nesse caso, deve-se atender a três requisitos:

- a) estabelecimento atenda às exigências dos refeitórios.
 - b) empregador não exija horas extras.
 - c) autorização do Ministério do Trabalho (Superintendência Regional do Trabalho).
- 3) **Lei dos Domésticos (LC nº 150/2015):** Redução do intervalo de 1 hora para 30 minutos por acordo escrito entre as partes;

3.1.1.2. Consequências da supressão ou redução do intervalo intrajornada (Reforma Trabalhista)

De acordo com a redação anterior do § 4º do art. 71 da CLT e o posicionamento sumulado do TST, a supressão total ou parcial do intervalo, mesmo que via negociação coletiva, acarretaria duas consequências ao empregador. A primeira delas, multa administrativa imposta pela fiscalização do trabalho. Na segunda consequência, o empregador ficaria obrigado a pagar todo o período do intervalo (e não apenas o suprimido) com norma coletiva, por exemplo 80% do valor da hora normal, todo esse percentual iria incidir para fins de cálculo do intervalo suprimido⁸¹. Esse adicional possuía natureza salarial, isto é, haveria reflexo nas demais verbas trabalhistas:

Art. 71, § 4º, da CLT (REDAÇÃO ANTIGA): Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Súmula nº 437⁸², III, do TST: Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

A Reforma Trabalhista promoveu duas grandes alterações no § 4º do presente artigo, uma no tocante à natureza da parcela devida na hipótese de supressão ou redução do intervalo e a outra no que se refere ao período devida em razão dessa supressão:

a) Natureza indenizatória: Com a nova redação do dispositivo, retirou-se a natureza salarial do valor pago em razão da supressão ou redução indevida do intervalo intrajornada. Dessa forma, paga-se como multa, sem reflexos em outras parcelas. Essa modificação causa espanto, pois o empregador prestará serviços durante o período que deveria ser de descanso e esse tempo trabalhado será pago como indenizatório.

b) Pagamento apenas do período suprimido: De acordo com a redação anterior, seria devido como hora extra, todo o período de 1 hora do intervalo intrajornada, mas foram concedido apenas 30 minutos. Pelo posicionamento anterior, seria devido como horas extras todo o período do intervalo e não apenas aquilo que foi suprimido. Exemplo: Empregado tem direito a 1 hora de intervalo se o empregador apenas concedesse parcialmente o intervalo intrajornada, seria devido como horas extras todo o período do intervalo e não apenas acrescido com adicional de 50%. Trata-se de uma hora extra ficta.

81. Informativo nº 18 do TST.

82. Em breve o TST deverá alterar a redação da Súmula nº 437 para adequar ao novo texto da Reforma Trabalhista.

Pela nova redação do artigo, somente o período suprimido deve ser pago com adicional de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho. Portanto, no exemplo anterior, o empregado teria direito à remuneração correspondente a 30 minutos acrescido do adicional de 50%. Lembre-se de que esse valor não apresenta mais natureza salarial.

Entendemos que essa disposição é prejudicial ao trabalhador, pois a redação anterior impunha ao empregador uma punição mais severa no caso de descumprimento do intervalo intrajornada. O novo posicionamento permite ao empregador calcular se compensa suprimir o intervalo intrajornada, pois somente pagará pelo período suprimido, sem que haja reflexo nas demais verbas salariais. Incentiva-se, portanto, o descumprimento da legislação. Aliás, a Súmula 437 do TST, citada acima, será fortemente impactada pelo novo texto legal:

Art. 71, § 4º, CLT (redação dada pela Lei nº 13.467/2017): 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.

A atuação dos órgãos de proteção aos trabalhadores continua intacta. A fiscalização do trabalho (MTE) deverá impor multa administrativa na empresa que não respeita os intervalos. E cabe ao MPT instaurar inquérito para investigação da conduta empresarial. Caso comprovado que vem descumprindo, reiteradamente, a legislação, deverá firmar Termo de Ajustamento de Conduta, ou ingressar com Ação Civil Pública para coibir futuras irregularidades (tutela inibitória). Essa atuação do MTE e MPT depende se a empresa já pagou o período suprimido / reduzido ao empregado. Esse pagamento é direito individual e não se confunde com a atuação estatal.

Consequências da supressão ou da redução indevida do intervalo intrajornada (Reforma Trabalhista)

Em resumo:

- Cobrança de multa de 50% (natureza indenizatória);
- Pagamento apenas do período suprimido;
- Aplicação de multa administrativa pela fiscalização do trabalho e instauração de inquérito pelo MPT

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Supressão ou redução ilegal do intervalo intrajornada.** A Lei nº 13.467/2017 alterou a redação do § 4º do art. 71 da CLT para retirar a natureza salarial do valor pago em razão da supressão ou redução ilegal do intervalo intrajornada. Além disso, passou a ser devido somente o período suprimido, pago com adicional de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** De acordo com a redação anterior do dispositivo, se o empregador apenas concedesse parcialmente o intervalo intrajornada, seria devido como horas extras todo o período do intervalo e não apenas aquilo que foi suprimido. O valor pago possuía natureza salarial e refletia nas demais verbas trabalhistas.

3.1.1.3. Intervalos remunerados

Esses intervalos estão inseridos na jornada de trabalho, como se o empregado estivesse realizando serviços. Esses intervalos são remunerados. Dentre eles, pode-se destacar⁸³:

a) **Serviço de mecanografia e digitação**⁸⁴ (art. 72 da CLT). Cada período de 90 minutos de trabalho contínuo corresponderá a um intervalo de 10 minutos. Esse intervalo será remunerado.

b) **Serviços de frigoríficos e câmaras frias** (art. 253 da CLT). Tendo em vista que a mudança de temperatura é prejudicial à saúde do trabalhador, após 1 hora e 40 minutos de trabalho contínuo, o empregado terá direito ao intervalo de 20 minutos, computado como tempo efetivo de trabalho. Para que o empregado tenha direito a esse intervalo não é necessário que exerça suas atividades necessariamente em frigoríficos, mas fique comprovada a existência de ambiente frio. Nesse sentido, prevê a recente jurisprudência do TST:

Súmula nº 438 do TST. O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT.

c) **Minas de subsolo** (art. 298 da CLT). Em razão das atividades peculiares, o empregado terá direito, após 3 horas consecutivas de trabalho, a um intervalo de 15 minutos.

d) **Amamentação** (art. 396 da CLT). Até que a criança complete 6 meses de vida, a mulher terá direito a dois intervalos de ½ (meia) hora cada um deles. A Lei nº 13.509/2017, promulgada em 22/11/2017, passou a prever que o intervalo para amamentação também é devido no caso de adoção. Nesse sentido, confira a nova redação do "caput" do art. 396 da CLT:

Art. 396, da CLT (redação dada pela Lei nº 13.509/2017). Para amamentar seu filho, inclusive se adotado, 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.

83. Segue dica enviada por alunos que pode facilitar a **memorização** dos principais intervalos intrajornada remunerados:

| | |
|---|---|
| d | igitadores (a cada 90 min. de trabalho, descansam 10 min.) |
| a | mbiente frio (a cada 100 min. de trabalho, descansam 20 min.) |
| m | ineração subsolo (A cada 3h de trabalho, descansam 15 min.) |
| a | mamentação (2 intervalos de meia hora) |

84. **Súmula nº 346 do TST.** "Os digitadores, por exploração analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração e cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo."

Esse período de 6 meses poderá ser prorrogado em razão do estado da saúde do filho. Há discussão doutrinária⁸⁶ acerca da remuneração desse intervalo e da inserção na jornada de trabalho da empregada. Prevalece o posicionamento de que esses dois intervalos são remunerados e inseridos na jornada de trabalho. Se o intervalo não fosse computado na jornada de trabalho, haveria verdadeiro prejuízo à empregada, que teria que, além de gozar os dois intervalos de 30 minutos, trabalhar toda a jornada de 8 horas, o que exigiria permanência na empresa por prazo superior aos demais empregados. Nesse sentido, interesse julgado do TST da 3ª Região:

Desrespeito ao intervalo amamentação. Pagamento de horas extras. O intervalo amamentação previsto no art. 396 da CLT constitui norma de proteção à saúde da empregada e de seu filho, sendo espécie de intervalo intrajornada remunerado, de modo que o seu desrespeito resulta em trabalho realizado em momento que deveria ser destinado a pausa, e como tal, a ensejar o pagamento do período correspondente como horas extras. (TRT-3 – RO: 000050-09.2011.5.03.0096, Relator: Emerson José Alves Lage, Primeira Turma, Data de Publicação: 16/03/2012)

Com a Reforma Trabalhista, passou-se a permitir que os horários de amamentação sejam definidos em acordo individual entre empregada e empregador, nos termos do art. 396, § 2º da CLT:

Art. 396. da CLT (redação dada pela Lei nº 13.509/2017). 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.

(...)

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

Note-se, entretanto, que referido intervalo não poderá ser suprimido, por se tratar de norma protetiva à criança.

A não concessão de intervalo nas 4 atividades anteriores terá 2 efeitos ao empregador. O primeiro deles, multa aplicada pelos auditores fiscais do trabalho. O segundo, pagamento de adicional de, no mínimo, 50% sobre a hora normal.

Em recente posicionamento do TST⁸⁶, foi aplicado, por analogia, aos empregados rurais que trabalham no corte de cana-de-açúcar, o disposto no art. 72 da CLT, que ga-

85. Posicionam-se contrários à remuneração e computo do intervalo na jornada de trabalho: SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: Método, 2008. p. 213; MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 18 ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 358. Por outro lado, consideram como intervalo remunerado e computado na jornada de trabalho da empregada: MOURA, Marcelo. *Consolidação das Leis do Trabalho para concursos*. 4 ed. Salvador: Juspodivm, 2014. p. 393; GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Manual de Direito do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: Método, 2015. p. 592; CASSAR, Vêlia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 8 ed. São Paulo: Método, 2013. p. 726-727.
86. Informativo nº 69 do TST – confira texto integral ao final desse capítulo.

rários de concessão devem ser negociados entre empregada e empregador (art. 396, § 2º, CLT).

(d) amamentação, inclusive na hipótese de adoção (2 intervalos de meia hora cada um deles). Ho-

(c) minas de subsolo (15 minutos)

(b) informáticos (20 minutos)

(a) mecanografia e digitalção (10 minutos)

• intervalos intrajornada remunerados

2) esse pagamento tem natureza salarial.

1) empregador deverá pagar todo o período correspondente como hora extra.

quências:

(c) se houver a redução ou supressão do intervalo, fora das exceções anteriores, haverá duas conse-

escrito entre as partes;

(3) Lei dos Domésticos (LC nº 150/2015): Redução do intervalo de 1 hora para 30 minutos por acordo

(c) autorização do Ministério do Trabalho (Superintendência Regional do Trabalho);

(b) empregador não exija horas extras.

(a) estabelecimento atenda as exigências dos refetórios.

Necessário atender a três requisitos:

2) Autorização do Ministério do Trabalho: art. 71, § 3º, CLT.

1) Motoristas do setor de transporte coletivo de passageiros: art. 71, § 5º, CLT.

(c) Há outros três casos em que se possibilita a redução do intervalo para almoco: (..)

de trabalho, com natureza indenizatória (art. 71, § 4º da CLT).

(b) a não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo implica o pagamento

mediante negociação coletiva.

(a) aos empregados submetidos à jornada superior a 6 horas, pode ser reduzida para 30 minutos.

• Redução do intervalo intrajornada:

• intervalo não previsto em lei: tempo à disposição do empregador (Súmula nº 118 do TST)

minutos por meio de convenção ou acordo coletivo.

(b) jornada superior a 6 horas: no mínimo, 1 hora; no máximo, 2 horas. Pode ser reduzido a 30

(a) jornada de até 6 horas: no mínimo, 15 minutos

• Duração do intervalo dependerá da jornada:

• intervalo não é inserido na jornada de trabalho (suspensão do contrato)

• ocorre durante a jornada de trabalho

INTERVALO INTRAJORNADA

os reflexos postulados nas prestações contratuais vinculadas ao salário.

com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, com

condenação o pagamento de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho como extras,

duração dos períodos de repouso. Com base nesse entendimento, o TST acrescentou à

pê ou submetem-se à sobrecarga muscular, não específica as condições ou o tempo de

cessão de pausas para descanso aos trabalhadores rurais que realizem atividades em

do Ministério do Trabalho e Emprego, apesar de estabelecer a obrigatoriedade de con-

nos serviços permanentes de mecanografia. Isso porque a Norma Regulamentar nº 31

ranter um intervalo de 10 minutos a cada período de 90 minutos de trabalho consecutivo

3.1.2. Intervalo interjornada

Intervalo interjornada é o tempo para descanso de onze horas consecutivas, entre duas jornadas de trabalho, conforme previsto no art. 66 da CLT:

Art. 66 da CLT: Entre duas jornadas de trabalho haverá um período

mínimo de onze horas consecutivas para descanso.
Esse período de onze horas não é remunerado, ou seja, não está inserido na jornada de trabalho.

Deve-se ressaltar, entretanto, que, não sendo usufruído pelo trabalhador, acarretará o pagamento das horas subtraídas, como horas extraordinárias. Com a alteração da redação do art. 71, § 4º da CLT pela Reforma Trabalhista, deve ser pago apenas o período suprimido com adicional de 50%, cuja natureza será indenizatória. Nesse sentido, a OJ nº 355 da SDI-I do TST, deve ser alterada de acordo com a nova redação do dispositivo da CLT:

Orientação Jurisprudencial nº 355 da SDI-I do TST: O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.
Art. 71, § 4º, CLT (redação dada pela Reforma Trabalhista): A não concessão ou a concessão parcial do intervalo interjornada 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.

Possibilitará, ainda, multa administrativa, aplicada pela fiscalização. A redução desse intervalo também é vedada, seja por ato unilateral do empregador, seja via negociação coletiva, pois se trata de norma ligada à higidez física e mental do trabalhador. Ocorre que a Reforma Trabalhista estabelece que as normas referentes à duração do trabalho e ao intervalo interjornada não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho:

Art. 611-B, parágrafo único, CLT (inserido pela Reforma Trabalhista).
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.

Nesse sentido, deve surgir o questionamento quanto à previsão que impede a redução do intervalo interjornada por meio de negociação coletiva. Apesar da previsão do art. 611-B, parágrafo único, CLT entendemos que as normas referentes à jornada de trabalho e aos intervalos são indispensáveis à dignidade da pessoa humana do trabalhador e devem ser tratadas como normas de indisponibilidade absoluta. Não é possível admitir que um trabalhador seja privado de um descanso

entre duas jornadas de trabalho, pois essa prática pode trazer sérios riscos à saúde e à segurança do trabalhador.

Aliás, como se trata de intervalo mínimo de 11 horas consecutivas, não poderá ser dividido em 2 períodos, sob pena de ter de iniciar um novo período.

Aliás, uma vez por semana, o empregado irá descansar 35 horas consecutivas⁸⁷, pois serão 11 horas referentes ao intervalo interjornada, somadas ao descanso semanal remunerado de 24 horas consecutivas ($11 + 24 = 35$ horas). Se o empregado retornar ao trabalho antes das 35 horas, caberá o pagamento de horas extras.

É interessante mencionar, ainda, a duração de intervalos interjornadas especiais previstos na CLT para algumas profissões:

- **Cabineiros (ferroviário):** 14 horas (245 da CLT).
- **Jornalista:** 10 horas (art. 308, CLT).
- **Operadores cinematográficos:** 12 horas (art. 235, § 2º, CLT).
- **Telefonista:** 17 horas (art. 229, caput, CLT).
- **Aeronauta** (art. 48, Lei nº 13.475/2017):

- 12 horas de repouso, após jornada de até 12 horas;
- 16 horas de repouso, após jornada de mais de 12 horas e até 15 horas;
- 24 horas de repouso, após jornada de mais de 15 horas.

O intervalo interjornada do motorista profissional é de 11 horas. Contudo, a Lei nº 13.103/2015 trouxe a possibilidade de fracionamento do período, desde que garantidos o mínimo de 8 horas ininterruptas no primeiro período de fracionamento e o gozo do restante dentro das 16 horas seguintes ao final do primeiro período (art. 235-C, § 3º, CLT).

Lembre-se de que o intervalo interjornada não se confunde com o descanso semanal remunerado, com duração de 24 horas consecutivas, como se verá a seguir.

INTERVALO INTERJORNADA

- Descanso entre duas jornadas (art. 66 do CLT)
- Período de, no mínimo, 11 horas consecutivas
- Se não for usufruído integralmente, gera o pagamento de horas extras (OJ, nº 355 do TST)

87. Súmula nº 110 do TST: “No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de onze horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional”.

3.2. DSR – Descanso semanal remunerado e feriado (Lei nº 605/49)

Descanso semanal remunerado⁸⁸ (DSR) ou repouso semanal remunerado (RSR) está previsto no art. 7º, XV, da CF, sendo garantido aos empregados urbanos e rurais e aos trabalhadores avulsos:

Art. 7º, XV, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

De acordo com o art. 611-B, IX, da CLT, acrescentado pela Reforma Trabalhista, constitui objeto ilícito de convenção e acordo coletivos de trabalho a supressão ou redução do descanso semanal remunerado:

Art. 611-B, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, excluindo-se, assim, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

IX – repouso semanal remunerado;

Esse período é de, no mínimo, 24 horas consecutivas, e será concedido pelo menos uma vez por semana, **preferencialmente** aos domingos. Independentemente da jornada do empregado (mesmo que trabalhe 6 horas por dia), terá direito ao descanso de 24 horas consecutivas. Esse período de descanso corresponde a uma interrupção⁸⁹ do contrato de trabalho, pois, embora não tenha prestação de serviços, há pagamento de salário.

O trabalhador que labora em turnos ininterruptos de revezamento⁹⁰ também possui direito ao descanso semanal remunerado, sem que esse repouso descaracterize o sistema do turno ininterrupto.

Para ter direito à remuneração durante o descanso semanal, é necessário que o empregado preencha 2 requisitos:

a) Frequência no trabalho, na semana em que ocorrer o descanso. Assim sendo, faltas injustificadas possibilitam o desconto do dia em que houve a falta e do DSR. Faltas justificadas⁹¹, como doação de sangue, comparecimento a audiência judicial, falecimento do cônjuge, não autorizam nenhum desconto. Cumpre ressaltar que, independentemente da jornada de trabalho,

88. Também chamado de repouso hebdomadário.
89. Sobre interrupção e suspensão do contrato de trabalho ver capítulo III, item 4.
90. **Súmula nº 360 do TST:** “A interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 (seis) horas previsto no art. 7º, XIV, da CF/1988”.
91. **Súmula nº 15 do TST:** “A justificação da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-feriencidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei”.

b) **Pontualidade** do empregado. Atrasos injustificados durante a semana possibilitam o não pagamento do DSR.
 empregado tiver de trabalhar⁹².
 a aquisição do direito à remuneração do DSR equivale aos dias a que o sentido, a frequência exigida no caso de jornada reduzida de trabalho para o empregado terá direito ao descanso semanal remunerado. Nesse

importante frisar que os empregados que não cumprirem os requisitos anteriores perdem o direito apenas à remuneração. Contudo, o gozo do descanso semanal de 24 horas consecutivas fica mantido, ou seja, o repouso/descanso independente dos requisitos pontualidade e frequência.
 O trabalhador que labora em turnos interrompidos de revezamento⁹³ também possui direito ao descanso semanal remunerado, sem que esse repouso desca-

quanto à possibilidade de trabalho nos domingos, deve-se ressaltar a diferença entre a previsão legal para o empregado do comércio em geral e os demais empregados. As atividades de **comércio em geral** têm autorização legal⁹⁴ para funcionar no domingo, desde que: a) observada a legislação municipal e b) o DSR coincida, pelo menos uma vez no período máximo de 3 semanas, com o domingo. Esse período de 3 semanas poderá ser modificado desde que haja instrumento coletivo (convenção ou acordo coletivo).

Quanto aos demais empregados, vigora o entendimento previsto na Portaria do MTE nº 471/66 que prevê: a) a necessidade de autorização individualizada do Ministério do Trabalho para se realizar trabalho aos domingos que pode ser permanente ou transitória; b) o DSR coincida, pelo menos uma vez no período máximo de 7 semanas, com o domingo⁹⁵.

Por fim, para que haja trabalho em **feriados** no comércio em geral é necessário que haja expressão autorizada em convenção coletiva, ou seja, negociação ajustada entre os sindicatos representativos dos trabalhadores e empregadores. Com base no princípio da proteção, o TST adotava entendimento no sentido de que o trabalho em feriados não poderia ser autorizado por acordo coletivo⁹⁶. Quanto aos demais empregados, vigora o entendimento de que é necessária prévia autorização do Ministério do Trabalho em relação às empresas que precisam desenvolver suas atividades nos feriados ou para atender a critérios de conveniência pública⁹⁷.

92. Esse entendimento foi exigido pela FCC no concurso para Analista Judiciário – Oficial de Justiça Avaliador Federal do TRT da 2ª Região em 2014.

93. Súmula nº 360 do TST.

94. Lei nº 10.101/2000.

95. CAIRO JR, José. *Curso de Direito do Trabalho*, 10. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2015, p. 583.

96. Informativo nº 17 do TST (contra texto integral ao final do capítulo).

97. CAIRO JR, José. *Curso de Direito do Trabalho*, 10. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2015, p. 584.

Entretanto, é possível a troca do dia de feriado mediante acordo ou convenção coletiva, nos termos do art. 611-A, XI da CLT. Pensa-se que essa possibilidade de negociação pode ser benéfica ao trabalhador, já que não se fala em supressão, mas apenas alteração de dia do feriado.

Art. 611-A da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...) XI – troca do dia de feriado;

O Brasil é criticado pela quantidade de feriados previstos. O dispositivo foi criado para que os feriados prolongados possam ser suprimidos. Por exemplo, feriado que ocorre em uma terça-feira é transferido para a segunda-feira, evitando a redução do serviço prestado caso houvesse o prolongamento na segunda e na terça-feira. Cabe destacar, ainda, que há previsão de revezamento quinzenal para as mulheres quando houver trabalho no domingo para que seja favorecido o descanso semanal remunerado:

Art. 386, CLT – Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

Segue abaixo tabela sistematizada por brilhante autor e professor José Cairo Jr⁹⁸, que facilita a compreensão do assunto:

| ATIVIDADE ECONÔMICA | DOMINGOS | FERIADOS |
|--|--|--|
| Comércio <ul style="list-style-type: none">• Permitido, desde que se observe:<ul style="list-style-type: none">- A legislação municipal- A coincidência do repouso pelo menos uma vez no domingo a cada três semanas | <ul style="list-style-type: none">• Somente com autorização individualizada do MTE, podendo ser:<ul style="list-style-type: none">- Permanente- Transitória | <ul style="list-style-type: none">• Somente quando a execução do serviço for imposta pelas exigências técnicas da empresa, assim definidas por ato do Poder Executivo, já incluído as de serviços públicos e transporte• Permitida a troca do dia do feriado por negociação coletiva (art. 611-A, XI, CLT – Reforma Trabalhista). |
| Demais atividades | | |

98. Tabela retirada do Livro: CAIRO JR., José. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2015. p. 585.

99. Conforme apontado, o TST vem decidindo que não é possível estabelecer o trabalho nos feriados por meio de acordo coletivo.




3.2.1. Consequências do trabalho no DSR

O descanso semanal foi criado para evitar o cansaço excessivo, constituindo norma de proteção à saúde do trabalhador. Assim sendo, se houver trabalho no dia destinado ao repouso, há necessidade de folga compensatória em outro dia da semana. Se o empregado descansar em outro dia, não há pagamento de nenhuma indenização. Na ausência da folga compensatória, o empregador estará obrigado a pagar remuneração em dobro¹⁰⁰, ou seja, além da remuneração normal, já contratada, deverá pagar a hora trabalhada mais adicional de 100%. Essa regra é aplicada ao trabalho no DSR e também nos **feriados**. Aliás, se o descanso for concedido após o sétimo dia consecutivo de trabalho, também haverá pagamento em dobro¹⁰¹.

Em novembro de 2016, o TST¹⁰² decidiu que o empregado que exerce cargo de gestão e não está submetido ao controle de jornada (art. 62, II, CLT) deve ter assegurado o gozo do repouso semanal remunerado e da folga em feriados. Caso o empregado não usufrua desse direito ou não haja folga compensatória, deve receber a remuneração em dobro dos dias trabalhados. De acordo com o tribunal, o objetivo do art. 62, II, CLT é excluir o pagamento de horas extras ao trabalhador ocupante de cargo de confiança, mas isso não retira o direito constitucionalmente assegurado ao repouso semanal remunerado.

TRABALHO NO DESCANSO SEMANAL

- Se houver folga compensatória, não há pagamento de qualquer indenização
- Se não concedido descanso em outro dia, ou se concedido após o sétimo dia consecutivo de trabalho, há pagamento em dobro (Súmula nº 146, TST e OJ nº 410, TST):

| | | |
|--|---|--|
|  DSR e feriados |  Dia de trabalho |  Adicional 100% |
| + | | |

Obs.: O pagamento corresponderá, portanto, a três dias de trabalho.

Importante novidade inserida pela Reforma Trabalhista, diz respeito à jornada 12 x 36. Segundo o art. 59-A da CLT, a remuneração do empregado sujeito a este regime abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado:

100. Súmula nº 146 do TST. "O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal" (grifo acrescido)

101. Orientação Jurisprudencial nº 410 da SDI-I do TST: "Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro";

102. Para mais informações, confira o Informativo nº 149 do TST ao final do capítulo.

Art. 59-A da CLT¹⁰⁹ (com redação dada pela Reforma Trabalhista): 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.

3.2.2. Remuneração do DSR

A remuneração do DSR está prevista no art. 7º da Lei nº 605/1949. Para os empregados que recebem o salário por mês ou por quinquena, consideram-se já remunerados os dias do DSR. Ademais, o adicional de insalubridade já remunera os dias do DSR¹⁰⁴. O mesmo raciocínio é utilizado para os empregados que recebem gratificação mensal, pois o valor do DSR já estará incluído nessa parcela¹⁰⁵.

As horas extras, habitualmente prestadas, refletem-se no valor do DSR¹⁰⁶. Assim, se o trabalhador presta horas suplementares, terá acrescido o valor do descanso. Ressalta-se que esse valor do DSR, acrescido das horas extras, não irá repercutir nas férias, décimo terceiro, aviso e FGTS, pois, dessa forma, teríamos uma dupla incidência de adicionais¹⁰⁷. O adicional de hora extra reflete-se diretamente nas demais parcelas como: férias, aviso etc.

Para os empregados que trabalham por tarefa ou peça (salário por produção), o DSR corresponderá ao salário recebido durante a semana, em razão das peças e tarefas executadas, no horário normal de trabalho, divididos pelos dias efetivamente prestados ao empregador. Exemplo: cortador de cana-de-açúcar que recebe por produção, ganha em média R\$ 50,00 por dia, durante 6 dias por semana. Nesse caso, o DSR será de R\$ 50,00 (R\$ 300,00 dividido por 6 dias trabalhados). O professor que receber salário mensal à base de hora-aula, portanto recebe salário por produção, tem direito ao acréscimo de 1/6 a título de DSR, considerando

103. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre a jornada 12 x 36.

104. **Orientação Jurisprudencial nº 103 da SDI-1**: "O adicional de insalubridade já remunera os dias de repouso semanal e feriados".

105. **Súmula nº 225 do TST**: "As gratificações por tempo de serviço e produtividade, pagas mensalmente, não repercutem no cálculo do repouso semanal remunerado".

106. **Súmula nº 172 do TST**: "Computam-se no cálculo do repouso semanal remunerado as horas extras habitualmente prestadas".

107. **Orientação Jurisprudencial nº 394 da SDI-1 do TST**: "A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercutiu no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso-prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de *bis in idem*".

para esse fim o mês de 4 semanas e meia, conforme previsto na Súmula nº 351 do TST¹⁰⁸. Lembre-se de que esse acréscimo de 1/6 não será dado ao professor que ganha salário mensal fixo.

Verifica-se, assim, que, independentemente da forma do pagamento, seja por tempo, seja por comissão, é devida a remuneração do DSR¹⁰⁹. Nesse sentido, ensina Sérgio Pinto Martins:

A lei nº 605/49 traz exceções ao dispositivo, mas não ocorre em relação ao comissionista. Todos têm o direito à remuneração do repouso semanal remunerado e dos feriados. A lei não faz distinção em relação à forma de remuneração do empregado. Não importa, portanto, se o trabalhador recebe à base de comissões, se trabalha numa certa praça (prática) ou se não tem controle de presença ou de horário de trabalho¹¹⁰.

E ainda, para o empregado em domicílio, o DSR corresponde ao quociente da divisão por 6 seis da importância total da sua produção na semana. Exemplo: empregado trabalhou 4 dias na semana. Soma-se o valor recebido nesses dias trabalhados e depois divide-se por 6, que são os dias úteis da semana. O resultado será o valor do DSR.

Importante frisar que as gorjetas têm natureza remuneratória (não salarial), por isso não há repercussão no cálculo do DSR, ou seja, trabalhador que é pago por meio de gorjetas não terá reflexo sobre o DSR¹¹¹.

3.3. Feriados

A Constituição Federal não fez menção aos feriados, entretanto esse instituto é regulamentado pela mesma lei do DSR (nº 605/49) e pelo art. 7º da CLT. Consiste no período de 24 horas em que não há prestação de serviços, mas o empregador fica obrigado a pagar a remuneração. Em regra, é proibido o trabalho nos feriados nacionais e feriados religiosos.

A sistemática é a mesma do descanso semanal remunerado – DSR. Se houver trabalho no feriado sem que haja folga compensatória, há necessidade de pagamento em dobro, sem prejuízo da remuneração do feriado. Ademais, os requisitos para que o feriado seja remunerado são os mesmos: frequência e pontualidade. Com a Reforma Trabalhista, previu-se que a remuneração mensal pactuada no regime 12 x 36 abrange os pagamentos devidos pelo descanso em feriados,

108. Súmula nº 351 do TST: O professor que recebe salário mensal à base de hora-aula tem o direito ao acréscimo de 1/6 a título de repouso semanal remunerado, considerando-se para esse fim o mês de quatro semanas e meia.

109. Súmula nº 27 do TST: “É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista”, (grifo acrescido)

110. MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários às Súmulas do TST. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 24.

111. Súmula nº 354 do TST: “As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.”

nos termos do art. 59-A, parágrafo único da CLT. Além disso, a jornada pode ser pactuada por acordo individual sem que haja necessidade de excepcionalidade da atividade desenvolvida. Com isso, a Súmula nº 444 do TST parece superada:

Súmula nº 444 do TST: É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Por fim, é importante destacar que o art. 5º, “a”, da Lei nº 605/49 exclui o direito ao repouso remunerado nos feriados dos empregados domésticos. Esse artigo foi revogado, estendendo aos empregados domésticos o direito aos feriados remunerados. Atualmente, o art. 2º, § 8º, LC nº 150/2015 estabelece expressamente o pagamento em dobro no trabalho realizado em feriados e não compensados:

O trabalho não compensado prestado em domingos e feriados deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

3.4. Ferias

- ▶ Art. 7º, inciso XVII, CF/88
- ▶ Arts. 129 a 141, CLT
- ▶ Súmula nº 46 do TST
- ▶ Súmula nº 328 do TST
- ▶ Súmula nº 450 do TST

3.4.1. Introdução

O descanso durante o período de férias tem como objetivo evitar o cansaço excessivo e preservar a saúde do trabalhador. Nesse período de descanso prolongado, não há prestação de serviços, mas há pagamento de salário e o período de afastamento é contado para todos os efeitos. Corresponde, portanto, a uma hipótese de interrupção do contrato de trabalho. Esse direito tem previsão constitucional, art. 7º, XVII:

Art. 7º, XVII, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

3.4.2. Período aquisitivo

Para que o empregado tenha direito às férias, é necessário que preste doze meses de serviços. Após esse período terá adquirido o direito de férias. Esse intervalo de doze meses para aquisição do direito de férias é chamado de período aquisitivo.

3.4.3. Duração do período de férias

A duração das férias estará intimamente ligada às faltas injustificadas cometidas pelo empregado ao longo do período aquisitivo. A proporção de faltas e do período de descanso está prevista no art. 130 da CLT, conforme demonstrado a seguir. Note-se que o desconto referente às faltas injustificadas ocorrerá na semana em que houver a ausência injustificada, descontando, inclusive, o descanso semanal remunerado daquela semana¹²². Esses descontos, em dinheiro, não ocorrerão nas férias. Importante frisar que a duração é proporcional às **faltas injustificadas**. Faltas previstas em lei, em instrumentos coletivos, ou simplesmente faltas aceitas pelo empregador, portanto **justificadas**, não causam nenhum tipo de desconto.

Na modalidade de regime por tempo parcial, o tempo de descanso das férias estava ligado à duração da jornada de trabalho, conforme previsto no revogado art. 130-A da CLT. De acordo com o **artigo dispositivo**, os empregados tinham direito às férias na seguinte proporção:

| DURAÇÃO DE FÉRIAS | |
|-----------------------------|------------------------|
| JORNADA NORMAL | Faltas injustificadas |
| Duração das férias | 30 dias |
| | de 6 a 14 faltas |
| | de 15 a 23 faltas |
| | 12 dias |
| | de 24 a 32 faltas |
| REGIME POR TEMPO PARCIAL | Duração das férias |
| Duração semanal do trabalho | 18 dias |
| | superior a 22h até 25h |
| | superior a 20h até 22h |
| | superior a 15h até 20h |
| | superior a 10h até 15h |
| | superior a 5h até 10h |
| | igual ou inferior a 5h |

Obs1: Para fins de duração das férias, serão considerados dias corridos, não suspendendo, durante domingos e feriados.

Obs2: Se o empregado ficar doente durante as férias, não há suspensão do período, correndo normalmente.

Obs3: O adicional de 1/3 de férias é proporcional aos dias conquistados, ou seja, se o empregado tem apenas 12 dias férias, somente nesses 12 dias terá o adicional de 1/3.

Obs4: O tempo parcial que tiver mais de 7 faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.

112. **Súmula nº 46 do TST:** "As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina". **Súmula nº 89 do TST:** "Se as faltas já são justificadas pela lei, consideram-se como ausências legais e não serão descontadas para o cálculo do período de férias".

No entanto, a Reforma Trabalhista revogou o art. 130-A da CLT e estabeleceu que as férias do empregado em regime de tempo parcial sujeitam-se à mesma duração dos demais empregados. A duração das férias estará intimamente ligada às faltas injustificadas cometidas pelo empregado ao longo do período aquisitivo. A proporção de faltas e do período de descanso está prevista no art. 130 da CLT, conforme demonstrado a seguir:

| Duração das férias do empregado (art. 130) | |
|--|--------------------------|
| Número de faltas | Dias de férias |
| Até 5 faltas | 30 dias |
| 6 a 14 faltas | 24 dias |
| 15 a 23 faltas | 18 dias |
| 24 a 32 faltas | 12 dias |
| Acima de 32 faltas | Não há férias a usufruir |

Por fim, ressalta-se que, após 32 faltas injustificadas, o empregado perde o direito às férias e ao terço constitucional, uma vez que o período de descanso do empregado já foi, inclusive, superior ao máximo de dias a que teria direito caso não houvesse nenhuma falta – 30 dias.

3.4.4. Perda do direito de férias

Há 4 hipóteses previstas no art. 133 da CLT em que o empregado perderá o direito de férias. Após a perda do direito de férias em razão de uma das hipóteses a seguir, inicia-se um novo período aquisitivo tão logo o empregado retorne ao trabalho. Ademais, nas hipóteses abaixo, o empregador continua obrigado a pagar o adicional de 1/3 de férias¹¹³.

- 1) Recebimento de benefício previdenciário por mais de 6 meses, embora descontinuos.
- 2) Paralisação da empresa por mais de trinta dias.
- 3) Gozo de licença remunerada por mais de trinta dias.
- 4) Saída do emprego sem nova admissão em sessenta dias.
- 5) Mais de 32 faltas injustificadas no período concessivo (essa hipótese não está prevista no art. 133 da CLT, mas é decorrência do que dispõe o art. 130 da CLT acerca da duração de férias).

3.4.5. Período concessivo

Período concessivo é o ato exclusivo de o empregador determinar quando o trabalhador terá direito a gozar de suas férias, conforme art. 134 da CLT.

113. Informativo nº 10 do TST. (confira texto integral no final do capítulo).

114. Importante fazer um rápido esclarecimento sobre Precedentes Normativos. Assim como as decisões reiteradas do TST em dissídios individuais dão origem às Súmulas e OJs da SDI-I e II do TST, as decisões reiteradas em dissídios coletivos formam as OJs da SDC e os Precedentes Normativos do TST. No tocante à importância desses precedentes ao direito individual, destaca-se que, apesar de não vinculativas, ou, ainda, não servirem para fins de recurso de revista, as disposições previstas são importantes fontes de interpretação.

Precedente Normativo nº 100 do TST. O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

em que houver feriado: Além disso, antes da Reforma Trabalhista, não havia dispositivo regulando a data de início das férias. De acordo com o Precedente Normativo nº 100 do TST¹¹⁴, as férias não poderiam ser iniciadas no sábado, domingo, DSR ou no dia em que houver feriado: Durante o período de férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, exceto se já estiver obrigado a fazê-lo em razão do vínculo empregatício anterior (art. 138 da CLT). A época de férias deverá ser comunicada ao empregado, com antecedência mínima de trinta dias. Essa comunicação prévia, por escrito, tem o objetivo de possibilitar ao trabalhador programar melhor suas férias. Ademais, o empregado deverá fornecer recibo de que foi devidamente comunicado.

Conforme previsto anteriormente, o empregado não tem o direito de escolher o período de suas férias. Há, entretanto, exceção no tocante ao empregado estudante menor de idade que terá direito de fazer coincidir suas férias com as férias escolares, já os membros da mesma família que trabalharem na mesma empresa terão direito de gozar as férias no mesmo período, desde que não resulte prejuízo para o serviço. Note que, no caso do menor, há direito independentemente da vontade do empregador; no caso de empregados da mesma família, haverá necessidade de conciliar interesses da empresa.

| 12 meses de trabalho | |
|----------------------|---|
| Período aquisitivo | |
| 12 meses seguintes | |
| Período concessivo | |
| 2510.03 | - Empregado irá desfrutar das férias |
| 2510.13 | - A época de concessão será a que melhor consulte os interesses do empregador |

Art. 134, CLT: 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.

A Reforma Trabalhista passou a regulamentar a matéria e determina que as férias não podem ser iniciadas no período de dois dias que antecedem o feriado ou dia de repouso semanal remunerado. Por exemplo, se o DSR coincidir com o domingo, as férias do trabalhador somente podem se iniciar até quinta-feira:

Art. 134 da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): 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. (...) § 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

3.4.6. Fracionamento de férias individuais (Reforma Trabalhista)

A data da concessão do período de férias é ato do empregador. Sobre esse poder do empregador em conceder as férias no momento que melhor atenda os interesses da empresa, a Reforma Trabalhista não alterou.

Em regra, as férias individuais sempre foram concedidas em um único período, conforme estabelece o “caput” do artigo em comento. De acordo com a antiga redação do § 1º do art. 134 da CLT, somente em casos excepcionais era possível o fracionamento em dois períodos, e desde que um desses períodos não fosse inferior a 10 dias.

O objetivo do dispositivo, ao estabelecer que as férias deveriam ser concedidas em um só período e que, somente em situações excepcionais, seria possível o seu parcelamento, era permitir ao trabalhador a reposição de sua energia física e mental após longo período de prestação de serviços. Destaca-se, contudo, que não havia definição clara sobre o que se considerava caso excepcional para viabilizar o fracionamento, o que trazia insegurança jurídica ao trabalhador. Assim, entendamos que era suficiente a apresentação de declaração de próprio punho pelo trabalhador elencando a hipótese que justificasse o fracionamento, tais como viagens programadas pelo empregador, acompanhamento e cuidado pelo empregado de pessoa, enfermã etc.

De acordo com a jurisprudência do TST, as férias somente poderiam ser concedidas em dois períodos em casos excepcionais, tal como previsto pela CLT. Aliás, se não houvesse justificativa, haveria a necessidade de pagamento de férias em dobro:

Férias. Fracionamento. Inexistência de situação excepcional. Pagamento em dobro. Devido.

O objetivo do art. 134, caput e § 1º, da CLT, ao estabelecer que as férias devem ser concedidas em um só período e que somente em situações excepcionais é possível o seu parcelamento, é permitir ao trabalhador a reposição de sua energia física e mental após longo período de prestação de serviços. Nesse contexto, resulta irregular o fracionamento de férias sem a existência de circunstância excepcional que o justifique, dando ensejo ao pagamento das férias em dobro. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos

por divergência jurisprudencial e, no mérito, negou-lhes provimento. TST-E-RR-6500-92.2008-5-04.0381, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 31.5.2012 (informativo nº 11).

Por sua vez, a jurisprudência do TRT da 4ª Região permitia o fracionamento das férias independentemente de qualquer fundamentação desde que os períodos não fossem inferiores a 10 dias. Nesse sentido:

Súmula nº 77 do TRT da 4ª Região: Férias. Fracionamento. Regularidade. Situação excepcional.

O fracionamento das férias, em períodos não inferiores a 10 (dez) dias, é válido, ainda que não demonstrada a excepcionalidade a que alude o artigo 134, § 1º, da CLT.

Vale ressaltar que concordávamos com esse posicionamento minoritário assentado pelo TRT da 4ª Região, pois o fracionamento não trazia prejuízos ao empregado. A dinâmica das relações sociais e de trabalho alterou-se com o tempo desde a criação da CLT. Havia necessidade de adaptação desse dispositivo para se adequar à realidade atual. Além disso, a lei que estabelece o regime jurídico dos servidores públicos federais permite o fracionamento das férias dos empregados em três períodos:

Art. 77, § 3º, Lei nº 8.112/1990: As férias poderão ser parceladas em até três etapas, desde que assim requeridas pelo servidor, e no interesse da Administração Pública.

No mesmo sentido, a Reforma Trabalhista alterou a redação do § 1º do artigo 134, permitindo o fracionamento das férias do empregado sem o caráter excepcional previsto na redação anterior do dispositivo. Para isso, foram estabelecidos alguns requisitos necessários ao parcelamento:

a) Concordância do empregado: Para o fracionamento das férias individuais, é exigido que o empregado concorde com a medida. A nova redação do dispositivo não prevê, contudo, a forma como deve ser apresentada essa concordância. Entendemos, contudo, que é recomendável a formalização em documento escrito da manifestação de vontade do empregado para a prevenção de eventual alegação de vício no consentimento do trabalhador.

b) Fracionamento em até três períodos: Diferentemente do modelo anterior, as férias podem ser fracionadas em até três períodos, sem necessidade de justificativa. Basta a concordância de empregado e empregador. Note-se, portanto, que a lei não exige obrigatoriamente a concessão em 3 vezes das férias, podendo ser concedida em um ou dois períodos.

c) Um dos períodos não pode ser inferior a 14 dias corridos e os demais não podem ser inferiores a 5 dias corridos. A legislação exige, portanto, que o empregado obrigatoriamente usufrua, ao menos, 14 dias corridos de

férias para se assegurar tempo de descanso e recuperação física e mental do trabalhador, indispensável para a dignidade do trabalhador. Por outro lado, os demais dias de férias não podem ser inferiores a 5 dias corridos. De acordo com o posicionamento de Vólia Bomfim Cassar¹¹⁵, com o qual concordamos, o período mínimo de 5 dias é prejudicial ao trabalhador que trabalha 6 dias na semana, por exemplo, de segunda-feira a sábado, pois não terá o período completo de descanso, devendo, ao final do 5º dia, retornar ao trabalho. O ideal, portanto, seria a previsão mínima de 6 dias de descanso ao empregado.

Aspecto prático: Os empregadores, contadores e os setores de recursos humanos das empresas devem elaborar formulário ao empregado para que ele possa indicar se tem interesse em fracionar suas férias individuais, devendo a notificação ocorrer com 30 dias de antecedência (art. 134, § 1º e 135 da CLT).

A Reforma Trabalhista ampliou significativamente a possibilidade de ajuste individual entre empregado e empregador, podendo negociar livremente. Nesse sentido, segue quadro com essas hipóteses trazidas pela nova legislação:

Hipóteses de acordo individual entre empregado e empregador previstas na Reforma Trabalhista

- A Reforma Trabalhista ampliou significativamente as possibilidades de ajuste entre empregados e empregadores em 13 hipóteses:
- 1) Compensação de jornada (art. 59, § 6º, CLT)
 - 2) Banco de horas semestral (art. 59, § 5º, CLT)
 - 3) Jornada 12 x 36 (art. 59-A, CLT)
 - 4) Alteração do regime presencial para o teletrabalho (art. 75-C, § 1º, CLT)
 - 5) Compra e manutenção de equipamentos necessários ao teletrabalho (art. 75-D, CLT)
 - 6) Fracionamento das férias (art. 134, § 1º, CLT)
 - 7) Intervalo para amamentação (art. 396, CLT)
 - 8) Empregado “hipersuficiente” (art. 444, parágrafo único e 611-A da CLT)
 - 9) Forma de pagamento das verbas rescisórias (art. 477, § 4º, I, da CLT)
 - 10) Eficácia liberatória no Plano de Demissão Voluntária (art. 477-B, parte final, CLT)
 - 11) Distrato (art. 484-A, CLT)
 - 12) Celebração da cláusula compromissória de arbitragem (art. 507-A, CLT)
 - 13) Quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B, CLT)

115 CASSAR, Vólia Bomfim. *Reforma Trabalhista – Comentários ao substitutivo do Projeto de Lei nº 6.787/2016*. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/0BxLFuqyUbm5MSXm2NXUThXNHhVv1IRdIbYcmhxMTdt/MG12RfNn/view>.

3.4.6.1. Empregados menores de 18 anos e maiores de 50 anos

De acordo com a redação antiga do § 2º do art. 134 da CLT, era proibido o tracionamento das férias dos empregados menores de 18 anos e maiores de 50 anos. Portanto, para esses trabalhadores, as férias deveriam ser concedidas em uma única vez.

Referido dispositivo foi revogado pela Reforma Trabalhista. Portanto, o tracionamento das férias em até 3 períodos passa a ser permitido a todos os empregados indistintamente.

É importante destacar que ainda permanece válida a regra que determina o direito do empregado estudante menor de idade de fazer coincidir suas férias com as férias escolares:

Art. 136, § 2º, da CLT: O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares

Já os membros da mesma família que trabalharem na mesma empresa terão direito de gozar as férias no mesmo período, desde que não resulte prejuízo para o serviço. Note que, no caso do menor, há direito independentemente da vontade do empregador; no caso de empregados da mesma família, haverá necessidade de conciliar interesses da empresa.

Ademais, nada obsta que adolescentes possam converter parte das suas férias em dinheiro (abono pecuniário de férias). Essa possibilidade já existia antes da Reforma e não foi alterada por ela.

3.4.7. Remuneração das férias

O empregado receberá, durante as férias, a remuneração devida na data de sua concessão, e não aquela que recebia quando da aquisição do direito. O pagamento das férias vem acompanhado do adicional de 1/3 previsto na Constituição Federal. Assim, se o empregado possui salário de R\$ 900,00, no mês das férias receberá R\$ 1.200,00 (R\$ 900,00 de salário acrescidos 1/3 constitucional de R\$ 300,00).

Esse adicional de um terço constitucional incidirá em todos os casos: nas férias gozadas (em que ocorrer o efetivo descanso), nas férias indenizadas (pagas no término do contrato), nas férias integrais (período aquisitivo completo) e nas proporcionais (período aquisitivo incompleto).¹¹⁶

Quando o salário for variável, será feita a média do período aquisitivo de férias, aplicando-se o valor da remuneração na data da concessão das férias.

116. **Sumula nº 328 do TST:** "O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da CF/88, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto no respectivo art. 7º, XVII."

Contudo, se o salário é pago em percentagem, o salário é calculado pela média dos 12 meses que antecedem a concessão das férias e não do período aquisitivo como nos demais casos de salário variável. Nesse sentido:

Art. 142, CLT – O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

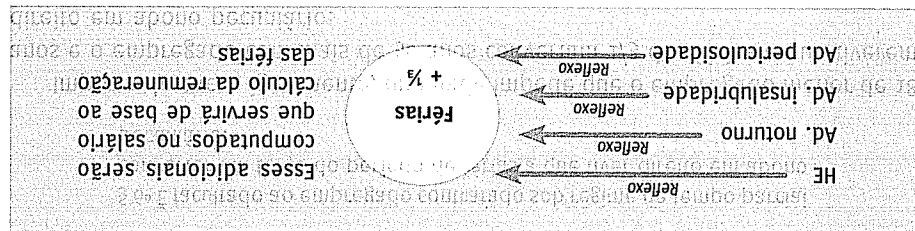
§ 1º – Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

§ 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.

Súmula nº 149 do TST: A remuneração das férias do tarefeiro deve ser calculada com base na média da produção do período aquisitivo, aplicando-se-lhe a tarifa da data da concessão

Se o empregado receber adicionais legais como hora extra, adicional noturno, adicional de insalubridade e periculosidade, eles não refletem no valor das férias. Se, no momento das férias, o empregado já não estiver mais recebendo o adicional ou, ainda, se o adicional não for uniforme, será feita a média dos doze meses do período aquisitivo.



Na hipótese de o trabalhador receber parte de seu salário em dinheiro e parte em utilidades (alimentação, moradia etc.), a parte paga em utilidades será calculada para o pagamento das férias e do adicional de $\frac{1}{3}$.

Por fim, como forma de possibilitar que o empregado realmente usufrua das férias, há necessidade do pagamento antes que elas se iniciem. O prazo para o pagamento das férias é de até 2 dias antes do início dela. O empregado dará o recibo do pagamento, juntamente com a indicação do início das férias, conforme previsto no art. 145 da CLT.

3.4.8. Abono pecuniário de férias

O empregado tem o direito de converter $\frac{1}{3}$ de férias em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. Na prática, esse direito do empregado é chamado de “vender as férias”. É importante frisar que o abono pecuniário não se confunde com o adicional de $\frac{1}{3}$, previsto na Constituição.

O empregador não poderá se opor ao pagamento do abono pecuniário, desde que solicitado dentro do prazo de até **quinze dias** antes do término do período aquisitivo. O pagamento das férias, bem como do abono pecuniário, deverá ocorrer em até dois dias antes do início das férias. Para os empregados domésticos, a LC nº 150/2015 também prevê a possibilidade de conversão de $\frac{1}{3}$ das férias. No entanto, o pedido de conversão deve ser realizado até 30 dias antes do término do período aquisitivo.

Os empregados que trabalham no regime de tempo parcial não tinham direito ao abono de férias, o que passou a ser possível com o advento da Lei nº 13.467/17. Isso porque, o período de férias deste trabalhador foi equiparado aos demais, o que lhes confere um período maior de descanso:

Art. 58-A da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): 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.

(...)

§ 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.

Importa destacar, igualmente, que nada impede que o empregado menor de 18 anos e o empregado com mais de 50 anos convertam $\frac{1}{3}$ das férias a que tiverem direito em abono pecuniário.

Lembre-se de que o abono pecuniário, previsto no art. 144 da CLT, é diferente do abono em questão. Para que tenha direito ao abono previsto no art. 144 da CLT, há necessidade de constar negociação coletiva (acordo ou convenção coletiva), ou ainda ser concedido pela empresa. Nesse sentido:

Art. 144, CLT: O abono de férias de que trata o artigo anterior, bem como o concedido em virtude de cláusula do contrato de trabalho, do regulamentamento da empresa, de convenção ou acordo coletivo, desde que não excedente de vinte dias do salário, não integrará a remuneração do empregado para os efeitos da legislação do trabalho.

Segue quadro com o resumo das principais alterações sobre as férias na Reforma Trabalhista:

| IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA RESUMO – FÉRIAS | |
|--|---|
| 1) Fracionamento das férias (art. 134, § 1º, CLT): | <ul style="list-style-type: none"> - Em até 3 períodos; - Um dos períodos não pode ser inferior a 14 dias corridos e os demais não podem ser inferiores a 5 dias corridos; - Fracionamento depende de concordância do empregado. |
| 2) Férias para menores de 18 anos e maiores de 50 anos (revogação do § 2º do art. 134, CLT): | <ul style="list-style-type: none"> - Fim da obrigação de concessão de férias em único período para menores de 18 anos e maiores de 50 anos. - Férias podem ser fracionadas da mesma forma que os demais empregados. |
| 3) Início das férias (art. 134, § 3º, CLT): | <ul style="list-style-type: none"> - Proibição de início das férias no período de 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado |
| 4) Férias no regime de tempo parcial (art. 58-A, § 6º e 7º): | <ul style="list-style-type: none"> - Mesma duração de férias dos demais empregados (art. 130, CLT); - Possibilidade de conversão em abono pecuniário de férias também para os empregados em regime de tempo parcial. |
| 3.4.9. Férias concedidas após o período concessivo | |

Conforme visto anteriormente, o empregador possui o prazo de doze meses, após o período aquisitivo, para conceder as férias ao empregado. Se as férias não forem concedidas dentro desse prazo, o empregador é obrigado a pagar as férias em dobro.

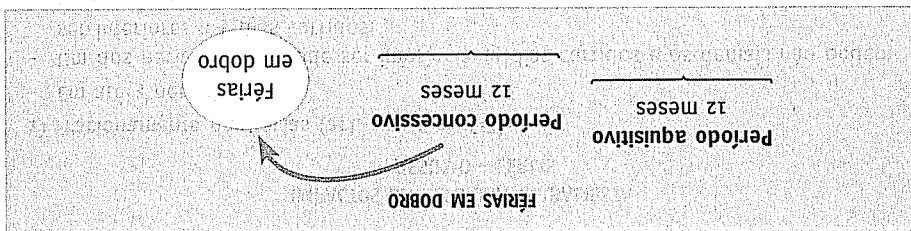
Mesmo que ultrapassados apenas alguns dias¹¹⁷ do período concessivo, haverá dobra salarial nesses dias que extrapolarão o prazo de doze meses. Aliás, se as férias não forem pagas com antecedência de 2 dias antes do seu início, conforme previsto no art. 145 da CLT, o empregador deverá pagá-las em dobro¹¹⁸, mesmo que o trabalhador tenha usufruído do descanso. Isso porque a falta do pagamento impossibilita que o empregado destrua integralmente de suas férias.

Importante salientar que, se o empregador não teve possibilidade de conceder as férias – em razão de afastamento do empregado, por exemplo, auxílio-doença

117. **Súmula nº 81 do TST:** “Os dias de férias gozados após o período legal de concessão deverão ser remunerados em dobro”;

118. **Súmula nº 450 do TST:** “É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal”;

ou licença-maternidade -, não há incidência da dobra. As férias deverão ser concedidas quando houver o retorno do empregado.



Se não concedidas dentro do prazo, o empregado poderá ingressar com ação judicial para obrigar o empregador a conceder as férias. O juiz fixará pena diária de 5% do salário-mínimo, até que as férias sejam concedidas. Ademais, a sentença transitada em julgado será enviada ao Ministério do Trabalho e Emprego para que se aplique a multa administrativa.

se aplique a multa administrativa.

No tocante aos domésticos, é importante ressaltar que a revogada Lei nº 5.859/1972 era omissa a respeito do tema e que os artigos da CLT não eram aplicáveis a esses empregados. Contudo, prevalecia o posicionamento que defendia o direito de os empregados domésticos receberem em dobro os valores referentes às suas férias não gozadas, pois a CF/88 garante a todos os empregados, urbanos, rurais e domésticos, a fruição de férias com a mesma periodicidade e com o mesmo adicional. Essa discussão deve terminar diante da publicação da Nova Lei dos Domésticos, que passou a regulamentar diversos direitos previstos aos domésticos após a publicação da EC nº 72/2013. De acordo com a nova legislação:

Art. 17, § 6º, LC nº 150/2015: As férias serão concedidas pelo empregador nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

Em que pese a nova legislação não estabelecer expressamente o pagamento em dobro em caso de férias gozadas após o período legal, há previsão de aplicação subsidiária da CLT no caso de omissão da legislação dos domésticos:

Art. 19, LC nº 150/2015. Observadas as peculiaridades do trabalho do-
méstico, a ele também se aplicam as leis nº 605, de 5 de janeiro de
1949, nº 4.090, de 13 de julho de 1962, nº 4.749, de 12 de agosto de
1965, e nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, e, subsidiariamente, a
Consolidação das leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº
5.452, de 1º de maio de 1943. (grifos acrescidos)

Dessa forma, é plenamente possível a aplicação subsidiária do art. 137 da CLT¹¹⁹ que prevê o pagamento em dobro no caso de concessão das férias após o período concessivo, pois o empregador inadimplente não pode ser beneficiado com

119. Art. 137, CLT: "Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração;"

sua conduta irregular. Logo, uma vez garantido o direito de férias e o prazo de concessão de 12 meses após a aquisição do direito, deve-se aplicar, por analogia, as normas da CLT como forma de regulamentação.

3.4.10. Férias do professor

Há expressão prevista constitucional, no art. 7º, XVII, da CF/88¹²⁰, de que todos os empregados terão direito a férias anuais remuneradas com adicional de 1/3. Logicamente, o professor também possui o direito às férias. Aliás, em razão das suas atividades intensas durante o ano, esse profissional goza de 2 descansos anuais, geralmente em julho e janeiro.

O TST tem jurisprudência específica sobre o tema. A Súmula nº 10 do TST, abaixo transcrita, trata do **recesso**. Durante esse período, também chamado de férias escolares, o professor terá um afastamento remunerado, recebendo apenas sua remuneração. Por outro lado, durante as férias, receberá remuneração + 1/3. De acordo com a súmula:

Súmula nº 10 do TST. Professor. Dispensa sem justa causa. Término do ano letivo ou no curso de férias escolares. Aviso-prévio

O direito aos salários do período de férias escolares assegurado aos professores (art. 322, caput e § 3º, da CLT) não exclui o direito ao aviso prévio, na hipótese de dispensa sem justa causa ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares.

Na hipótese de ser dispensado sem justa causa no início das férias escolares, terá direito ao pagamento do salário desse período, conforme § 3º do art. 322 da CLT e interpretação dada pela Súmula nº 10. Para ter direito ao pagamento do período do recesso, é necessário que a dispensa seja no fim do ano letivo ou no curso dessas férias escolares. Se dispensado durante o ano, por exemplo, em setembro, não terá direito ao pagamento. Também não terá direito se dispensado por justa causa ou pedir demissão.

Importante, destacar que o pagamento do aviso-prévio não substitui o pagamento do recesso. São verbas, portanto, distintas¹²¹. Se o professor for dispensado no início ou durante as férias escolares, receberá o aviso-prévio e a verba que teria direito durante o recesso.

De acordo com o art. 322, § 2º, da CLT, o professor poderá ser chamado ao trabalho para a realização de exames durante as férias escolares (recesso), o que não poderá ocorrer durante as suas férias individuais.

120. Art. 7º, XVII, CF/88: "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal".

121. RR-44640-87/2006.5.01.0014

Ademais, o TST¹²² tem posicionamento no sentido de que o **instrutor de idiomas**, que desempenha a atividade de docente, é enquadrado na categoria profissional dos professores, ainda que ausente as formalidades do artigo 317 da CLT¹²³. Por fim, o TST¹²⁴ decidiu, recentemente, que o período de **intervalo para recreio** entre as aulas é considerado tempo à disposição do empregador, uma vez que permanece dentro do estabelecimento aguardando ordens.

3.4.11. Término do contrato de trabalho e pagamento das férias proporcionais

As férias cujo período aquisitivo já esteja completo são sempre devidas na rescisão, pois já fazem parte do patrimônio do empregado. Note-se que mesmo que esse empregado seja dispensado por justa causa (furto a empresa, agrediu empregador, violou segredo etc.), o pagamento das férias vencidas será devido. No tocante às **férias proporcionais**, ou seja, quando o período aquisitivo ainda não estava completo e houve o término do contrato de trabalho, o cálculo será feito de um doze avos por mês ou fração superior a quatorze dias trabalhado. Assim sendo, se o empregado trabalhou 7 meses, receberá 7/12 de férias. Exemplo:

- Salário do empregado: R\$ 1.200,00
- Tempo de trabalho: 7 meses
- Férias proporcionais: 7/12 avos.
- Cálculo: 12 meses dividido pelo salário mensal R\$ 1.200,00. Resultado: R\$ 100,00 por mês de férias. Logo, terá direito a R\$ 700,00 de férias proporcionais.

É importante chamar a atenção do candidato para 2 posicionamentos diferentes, no tocante à forma como ocorreu o término e o tempo de serviço:

a) **Posicionamento de acordo com a CLT: empregado com mais de doze meses de tempo de serviço terá direito às férias proporcionais em qualquer situação de término do contrato, exceto na dispensa por justa causa (violação de sigilo, ofensas físicas, consumo de bebidas em serviço etc.). Exemplo: empregado trabalhou apenas 4 meses e pediu demissão no quarto mês. Nesse caso, de acordo com art. 146 da CLT, não terá direito às férias proporcionais, porque não tem os doze meses de tempo de serviço. Outro exemplo: empregado trabalhou 1 ano e 4 meses e pediu demissão. Nesse exemplo, o empregado terá direito às férias proporcionais de quatro doze avos, pois já completou mais de doze meses de serviço. De acordo com a CLT:**

122. Informativo nº 48 do TST – confira o texto integral ao final do capítulo.
 123. Art. 317 da CLT – O exercício remunerado do magistério, em estabelecimentos particulares de ensino, exigirá apenas habilitação legal e registro no Ministério da Educação.
 124. Ver informativo nº 88 ao final deste capítulo.

Art. 146, 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 da CLT, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Ademais, na hipótese de dispensa sem justa causa ou, ainda, no término regular do contrato por prazo determinado, o empregado terá direito às férias proporcionais, mesmo que não tenha completado período mínimo de 12 meses. Exemplo: se empregado trabalhou 2 meses e foi dispensado sem justa causa, terá direito a 3/12 de férias (2 meses de trabalho e 1 mês referente ao aviso-prévio). Ou ainda, celebrou contrato por prazo determinado de 6 meses. No fim do contrato, terá direito a seis doze avos de férias proporcionais. De acordo com a CLT:

Art. 147. O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior.

b) Posicionamento de acordo com o **TST¹²⁵**: mesmo que o empregado tenha trabalhado período inferior a doze meses, terá direito às férias proporcionais¹²⁶, na proporção de um doze avos por mês trabalhado. Somente será excluído esse direito na dispensa por justa causa. Exemplo: empregado trabalha 4 meses e pede demissão¹²⁷. Terá direito a 4/12 avos de férias proporcionais (se houver aviso-prévio, terá direito a 5/12 avos).

Em suma, a CLT não prevê a concessão de férias proporcionais do empregado que trabalha menos de um ano e pede demissão e, claro, na hipótese de dispensa por justa causa.

No tocante aos **empregados domésticos**, o art. 17, § 1º, LC nº 150/2015, pacifica a discussão em relação às hipóteses em que será devido o pagamento de férias proporcionais ao adotar o posicionamento assumido pelo TST nas Súmulas nº 171 e 261: **Súmula nº 171 do TST:** Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT).

125. O candidato deverá estar atento ao enunciado da questão do concurso público. Na prática, as súmulas do TST têm sido aplicadas, assim sendo, a questão for omissa, caberá recurso.
CLT ou TST. Se a questão for omissa, caberá recurso.
126. **Súmula nº 171 do TST:** "Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses".
127. **Súmula nº 261 do TST:** "O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais".

Súmula nº 261 do TST: O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

Nesse sentido, em qualquer hipótese de término do contrato de trabalho, salvo a dispensa por justa causa, por período inferior ou superior a 1 ano de trabalho, dá-se ao empregado e agora também ao empregado doméstico o direito ao recebimento das férias proporcionais:

Art. 17, 1º, LC nº 150/2015: Na cessação do contrato de trabalho, o empregado, desde que não tenha sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de um doze avos por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Se ocorrer hipótese de culpa recíproca¹²⁸, em que empregado e empregador tiverem parcela de culpa pelo término, há necessidade de pagamento de 50% das férias proporcionais.

De acordo com a Súmula nº 7 do TST, a indenização pelo não deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado na época da reclamação ou, se for o caso, na da extinção do contrato. Finalmente, serão computadas como tempo de serviço do empregado apenas as férias gozadas, conforme prevê o art. 130, § 2º, da CLT. As férias indenizadas, pagas no ato da rescisão, não serão computadas como tempo efetivo¹²⁹, pois não foram usufruídas pelo trabalhador.

3.4.12. Prescrição

Após o período aquisitivo, o empregado terá direito de usufruir suas férias. O empregador deverá, nos 12 meses seguintes, conceder as férias ao trabalhador. Se não o fizer, dentro do período concessivo, violará um direito do empregado, nascendo a pretensão de exigir o direito de férias em juízo. O lapso temporal para exigir esse direito é chamado de prescrição.

A contagem do prazo prescricional inicia-se com fim do período concessivo. Assim sendo, se o contrato de trabalho estiver em curso, o prazo será de 5 anos a contar do término do período concessivo. Em ocorrendo o término do contrato, o prazo será de 2 anos para pleitear o direito de férias em juízo.

Deve-se ressaltar, por fim, que não corre prazo prescricional contra o menor de 18 anos. Assim que completar a maioridade, inicia-se a contagem do prazo prescricional.

128. Súmula nº 14 do TST. “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.”

129. “Quando concedidas, as férias se caracterizam em interrupção do contrato de trabalho, computando para todos os fins no tempo de serviço do empregado (art. 130, § 2º, da CLT). Porém, quando indenizadas no término do contrato não têm natureza salarial, nem são computadas como tempo de serviço.”

CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 3. ed. Niterói: Impetus, 2009. p. 611.

3.4.13. Férias coletivas

As férias coletivas poderão ser concedidas a todos os empregados da empresa ou apenas a setores da empresa, nos termos do art. 139 da CLT. Verifica-se que o empregador é quem decidirá sobre a concessão ou não das férias coletivas. Não há obrigatoriedade nessa forma de concessão. Note-se que quanto a tal ponto, não houve alteração promovida pela Reforma Trabalhista, que continua a prever a possibilidade de fracionamento em 2 períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias corridos:

Art. 139 da CLT. 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.

O prazo para o pagamento, 2 dias antes do início das férias, bem como a obrigatoriedade do adicional de um terço constitucional, segue a mesma sistemática das férias individuais.

Há, ainda, a possibilidade de fracionamento das férias coletivas. Nesse caso, nenhum dos períodos poderá ser inferior a 10 dias.

O abono pecuniário de férias (“venda das férias”), de até $\frac{1}{3}$ do período, deverá ser tratado entre a empresa e o sindicato que representa a categoria profissional (trabalhadores), via acordo coletivo. O que for decidido no acordo coletivo prevalecerá sobre a vontade individual de cada trabalhador¹³⁰.

A comunicação das férias também é realizada de forma diversa. Para férias coletivas, é necessário comunicação prévia, no **prazo de quinze dias**, ao Ministério do Trabalho e Emprego. Nessa comunicação, a empresa deverá informar as datas de início e fim das férias e quais estabelecimentos ou setores serão abrangidos pela medida. Nesse mesmo prazo de quinze dias, o empregador deverá comunicar o sindicato representativo da categoria profissional (sindicato dos trabalhadores) e afixar avisos nos locais de trabalho. Destaca-se que as microempresas e empresas de pequeno porte estão dispensadas da comunicação ao MTE da concessão de férias coletivas conforme estabelece o art. 51 da LC nº 123/2006:

Art. 51, LC nº 123/2006. As microempresas e as empresas de pequeno porte são dispensadas:

(...)

V – de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego a concessão de férias coletivas.

130. Art. 143, § 2º, da CLT: “Tratando-se de férias coletivas, a conversão em abono pecuniário deverá ser objeto de **acordo coletivo** entre o empregador e o sindicato representativo da categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono” (grifos acrescidos).

Os empregados admitidos a menos de doze meses gozarão férias proporcionais com os demais trabalhadores da empresa. Neste caso, o empregado terá direito ao pagamento do salário acrescido do adicional constitucional de um terço, apenas nos dias em que já conquistou o direito às férias. Nos demais, o empregador pagará salário normal, tornando-se licença remunerada ao trabalhador. Exemplo: férias coletivas de trinta dias. Empregado só possui direito a 10 dias de férias. Esses 10 dias serão remunerados com salário + um terço constitucional. Nos demais vinte dias, ficará afastado do trabalho e receberá normalmente o salário, sem o acréscimo das férias.

FÉRIAS –

Memorização dos prazos

- Comunicação das férias: antecedência de 30 dias
- Vedado o início das férias no período de 2 dias que antecede, feriado ou DSR.
- Prazo para pagamento das férias: 2 dias antes do seu início
- Prazo para pagamento do abono de férias: 2 dias antes do início
- Prazo para requerer o abono pecuniário: 15 dias antes de terminado o período aquisitivo
- Férias coletivas – comunicação prévia: 15 dias
- Fracionamento das férias:
 - a) Individuais: fracionamento em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias.
 - b) Coletivas: fracionamento em até 2 períodos, sendo que nenhum poderá ser inferior a 10 dias.

4. QUESTÕES DISSERTATIVAS E ESTUDOS DE CASO¹³¹

► Treino e Padrão de respostas:

Após resolver uma questão dissertativa ou estudos de caso em concursos para Analista do TRT, é fundamental tentar escrever com clareza, sem erros e com letra legível, de modo que se torne uma leitura simples e fácil ao examinador. Lembre-se de que o examinador não ficará horas tentando decifrar códigos ininteligíveis e, ainda, descartará questões com erros graves de ortografia, pontuação etc. Ele tem milhares de questões pra corrigir, portanto cause uma boa impressão logo no início do texto.

É muito importante que o candidato redija, com frequência e com antecedência, o máximo de questões sobre temas atuais e importantes do direito e do processo

¹³¹ Indicamos o **Curso de Questões Dissertativas e Estudos de Caso do CERS on line**. Nesse curso, em 6 aulas – 3 de Direito do Trabalho (Prof. Henrique Correia) e 3 aulas de Processo do Trabalho (Elisson Minessa), são dadas diversas técnicas para redação de temas trabalhistas. Além, é claro, de proporcionar uma revisão ampla dessas duas disciplinas.

do trabalho. Treine sempre manualmente, evite digitar as respostas, pois não terá o computador ao seu lado no dia do concurso. Esse é o melhor treino e estudo para questões abertas.

Tente responder às questões seguintes antes de verificar o gabarito apresentado ou procurar a resposta na teoria. É uma forma de treinar seu cérebro às condições apresentadas na hora da prova. Lembre-se de que algumas questões não têm resposta certa ou errada. Portanto, a boa **fundamentação** é o caminho para a aprovação. Cabe frisar, ainda, que não dará tempo de elaborar um rascunho detalhado prévio, na maior parte dos concursos. Portanto, antes de iniciar sua redação, coloque ao lado do próprio enunciado alguns pontos principais de que você precisará se lembrar durante a confecção da resposta. Essa técnica evitará que se esqueça de abordar assuntos importantes.

A indicação do número da lei, do artigo, da súmula ou orientação jurisprudencial somente deve ser colocada se você realmente souber, com exatidão, o número da norma ou se assim for exigido pela banca examinadora.

Por fim, como já dito ao longo dos capítulos, a Reforma Trabalhista, aprovada em julho/2017, alterou muitos pontos do Direito e Processo do Trabalho. Desse forma, é importante que o candidato tenha conhecimento da nova legislação e disserte, de forma clara, sobre ela. O examinador valorizará as redações que estiverem com base nas inovações legislativas.

Bom treino, bons estudos e boa sorte!

▶ ESTUDO DE CASO 01:

João trabalha em uma empresa que funciona durante todo o dia até às 4 horas da manhã. Ele alterna, com frequência quinzenal, seu turno entre os períodos noturno e diurno. Não há norma coletiva que trate sobre jornada de trabalho. Diante disso:

a) Qual a duração do trabalho no caso acima? Há concessão de intervalos e DSR?

b) Existe a possibilidade de ampliação de jornada?

c) Como são tratadas as regras de proteção ao trabalho noturno nesse caso?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR¹³²:

Algumas empresas trabalham 24 horas todos os dias da semana, exemplo ocorre em algumas usinas de açúcar e álcool e siderúrgicas. Como, nessas empresas, o desligamento das máquinas poderá acarretar grandes prejuízos, há necessidade de trabalhadores durante 24 horas, ou durante grande parte desse período. Nessa situação, poderá ocorrer turno invertido de revezamento, ou seja, a alternância de horários dos empregados. É o denominado turno invertido de revezamento.

¹³² Nas respostas aqui oferecidas, serão indicadas e/ou transcritas súmulas, orientações jurisprudências do TST e artigos de lei, mas na prova não há essa necessidade salvo quando expressamente previsto no edital do concurso.

▶ ESTUDO DE CASO 02:

Márcio trabalhou no domingo, dia destinado à sua folga. Não houve compensação em outro dia da semana. João trabalha no hospital. Ajuda no tratamento de pessoas com HIV. E, por fim, Rafael que trabalha no comércio e há 5 semanas, tem seu DSR, mas sem que o descanso coincida com o domingo.

Diante disso, responda:

- O DRS configura interrupção ou suspensão do contrato?
- Qual a consequência para o empregador e ao contrato de trabalho de Márcio?
- João terá direito ao reflexo do Adicional de Insalubridade no seu DSR?
- Os empregados que trabalham no comércio em geral, tem direito a coincidir o DSR com o domingo?
- Qual a consequência de um empregado que falta injustificadamente, para fins de DSR?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

A interrupção do contrato de trabalho consiste na ausência provisória da prestação de serviços, em que são devidos o pagamento de salário e a contagem da prestação de serviços, sem que haja o pagamento de salário, nem a contagem da prestação de serviços, cessa a obrigação tanto da empresa como do empregado. Nesse caso, o próprio nome sustenta, o descanso semanal remunerado configura hipótese de interrupção do contrato de trabalho, uma vez que, apesar de não haver prestação de serviços, é devido o pagamento do dia correspondente.

O DSR foi criado para evitar o cansaço excessivo, constituindo norma de proteção à saúde do trabalhador. Assim sendo, se houver trabalho no dia destinado ao repouso, há necessidade de folga compensatória em outro dia da semana. Se o empregado descansar em outro dia, não há pagamento de nenhuma indenização.

No entanto, Márcio não teve folga compensatória. Assim, o empregador está obrigado a pagar remuneração em dobro, ou seja, além da remuneração normal, já contratada, deverá pagar a hora trabalhada mais adicional de 100%. Essa regra é aplicada ao trabalho no DSR e também nos feriados. Aliás, se o descanso for concedido após o sétimo dia consecutivo de trabalho, também haverá pagamento em dobro.

Deve-se ressaltar que no caso do empregado submetido à jornada 12x36, a remuneração mensal pactuada já abrange os pagamentos devidos pelo DSR e pelo descanso em feriados, sendo considerados compensados os feriados e prorrogações de trabalho noturno, quando houver (art. 59-A da CLT)¹³⁶. Essa alteração ocorreu em virtude da Reforma Trabalhista.

136 Com esta alteração legal, a Súmula nº 444 do TST deverá passar por alterações.

▶ ESTUDO DE CASO 03:

O presente estudo de caso foi retirado da prova de Analista Judiciário – Oficial de

Justiça Avaliador Federal do TRT da 3ª Região/MG realizada em 2015.

Joaquim foi contratado como empregado pela Empresa Limpe Bem Ltda. Para prestar serviços como auxiliar de limpeza na sede da empresa Bom de Bico Ltda. Ele trabalhava das 7h às 19h, com 30 minutos de intervalo para alimentação e descanso, de terça a sexta-feira, aos sábados e domingos das 7h às 13h, sem intervalo, mas com folga às segundas-feiras. Joaquim não recebia horas extras, mas poderia descansar as horas trabalhadas além da jornada, conforme negociação firmada com o empregador em Acordo de Compensação de Horas (Banco de Horas). Em razão de problemas familiares, Joaquim faltou por 3 dias consecutivos e ao chegar ao trabalho foi surpreendido com a aplicação de uma advertência que lhe foi aplicada pelo Chefe do Departamento de Limpeza da empresa Bom de Bico.

importante frisar que os empregados que não cumprirem os requisitos anteriores perdem o direito apenas à remuneração. Contudo, o gozo do descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas fica mantido, ou seja, o repouso/descanso independe dos requisitos pontualidade e frequência.

b) Pontualidade do empregado. Atrasos injustificados durante a semana possibilitam o não pagamento do DSR.

a) Frequência no trabalho, na semana em que ocorrer o descanso. Assim sendo, faltas injustificadas possibilitam o desconto do dia em que houve a falta e do DSR. Faltas justificadas, como doação de sangue, comparecimento a audiência judicial, falecimento do cônjuge, não autorizam nenhum desconto.

Para ter direito à remuneração durante o descanso semanal, é necessário que o empregado preencha dois requisitos:

Ademais, as atividades de comércio em geral têm autorização legal (Lei nº 10.101/2000) para funcionar no domingo, desde que: a) observada a legislação municipal e b) o DSR coincida, pelo menos uma vez no período máximo de 3 semanas, com o domingo. Esse período de 3 semanas poderá ser modificado desde que haja instrumento coletivo (convenção ou acordo coletivo).

Se presente esses requisitos, João terá direito ao recebimento do adicional de insalubridade. Contudo, de acordo com a Orientação Jurisprudencial nº 103 da SDI-1 do TST, o adicional de insalubridade já remunera os dias do DSR. Portanto, não serão devidos reflexos do adicional no DSR de João.

b) É necessário que o agente nocivo à saúde esteja incluído na relação oficial do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

a) Atividade nociva deverá ser constatada via perícia por profissional habilitado, médico ou engenheiro do trabalho.

Atividades insalubres são aquelas que expõem o empregado a agentes nocivos à sua saúde e que ultrapassem o seu limite de tolerância. Exemplo: agentes químicos (chumbo), biológicos (bactérias) e físicos (ruídos). Para a obtenção do adicional de insalubridade, há necessidade de preencher dois requisitos:

Solicita-se que responda, fundamentadamente:

- A terceirização do trabalho de Joaquim é válida?
- Joaquim tem direito ao recebimento de horas extras? Quais são os requisitos para a validade do Banco de Horas?
- É válida a redução do intervalo para alimentação e descanso para 30 minutos diários, prevista em Acordo Coletivo de Trabalho?
- É devido o pagamento de algum direito em razão da não concessão regular do intervalo intrajornada? Qual?
- É válida a concessão de descanso semanal sempre às segundas-feiras?
- Foi correta a aplicação da advertência a Joaquim pelo chefe da Limpeza da empresa Bom de Bico?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

Nota do autor: O tema terceirização e banco de horas foi profundamente afetado pela Reforma Trabalhista. Fique atento a estas alterações!

A terceirização surgiu como forma de dinamizar e especializar os serviços nas empresas. Ocorre a terceirização quando uma empresa em vez de executar serviços diretamente com seus empregados, contrata outra empresa, para que esta os realize com o seu pessoal sob a sua responsabilidade. O empregado é contratado pela empresa intermediadora (empresa de prestação de serviços a terceiros), mas presta serviços em outro local (empresa contratante).

Assim sendo, o empregador que deseja terceirizar serviços em sua empresa deverá observar dois requisitos: ausência de pessoalidade e subordinação com o trabalhador terceirizado e necessidade de capacidade econômica da prestadora de serviços, compatível com sua execução (art. 4º-A da Lei nº 6.019/74).

No caso apresentado, verifica-se a subordinação do empregado Joaquim à empresa contratante Serviços Bom de Bico Ltda, uma vez que o chefe da Limpeza da empresa tomadora não poderia ter advertido Joaquim do trabalho realizado. Se a empresa que contratou os serviços (contratante) estiver insatisfeita com o trabalho prestado, deverá se reportar à empresa de prestação de serviços a terceiros e não ao trabalhador. Portanto, a terceirização de Joaquim é ilícita e o vínculo deve ser reconhecido com a empresa contratante.

A jornada de trabalho de Joaquim ultrapassa o limite constitucional de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Portanto, o empregado terá direito ao recebimento de horas extras pelo trabalho realizado. Note-se que a redução do intervalo intrajornada não foi pactuada via acordo ou convenção coletiva (art. 611-A, III da CLT), e, em razão disso, deveria ser de, no mínimo, 1 hora (art. 71 da CLT). A não concessão do intervalo em sua integralidade, entretanto, implicará o pagamento apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. Este pagamento terá natureza indenizatória (art. 71, § 4º da CLT).

Caso houvesse a acordo individual escrito para a compensação de jornada de banco de horas, a compensação seria possível durante o período máximo de 6 meses (art. 59, § 5º da CLT). Caso a compensação se desse em período superior a 6 meses, deveria haver estipulação por acordo ou convenção coletiva, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado em outro, de modo que a soma das jornadas semanais de trabalho sejam respeitadas no período máximo de 1 ano. Além disso, é necessário o respeito ao limite de 10 horas diárias de trabalho. Por ser mais gravosa, exige-se (e ainda exige-se) a formalização por instrumento coletivo de trabalho (art. 59, § 2º da CLT).

No tocante ao descanso semanal remunerado, deve-se ressaltar que há duas hipóteses distintas que permitem o trabalho aos domingos. Com relação aos trabalhadores do comércio em geral, o art. 6º da Lei nº 10.101/2000 estabelece que há possibilidade de trabalho no domingo desde que seja observada a legislação municipal e que o repouso coincida com o domingo pelo menos uma vez a cada 3 semanas. Para os demais empregados, vigora a Portaria MTE nº 417/66 que estabelece a necessidade de permissão individualizada do Ministério do Trabalho para os trabalhos aos domingos e que haja folga aos domingos pelo menos uma vez a cada 7 semanas (art. 2º, "b", Portaria MTE nº 417/66).

A aplicação de advertência inclui-se nos poderes do empregador (poder disciplinar). Embora a advertência não esteja prevista na CLT, é admitida pela doutrina e jurisprudência, pois é, entre as penalidades, a mais benéfica ao empregado. Ressalta-se que a advertência não pode constar da CTPS — Carteira de Trabalho e Previdência Social, porque configurará anotação desabonadora.

5. SÚMULAS E ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DO TST

| CAPÍTULO IV – DURAÇÃO DO TRABALHO | |
|--|--|
| Introdução | |
| Súmula nº 338 do TST¹³⁷ I – É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. II – A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. III – Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. | |
| Súmula nº 90 do TST¹³⁸ I – O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. II – A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas <i>in itinere</i> . III – A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas <i>in itinere</i> . IV – Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas <i>in itinere</i> remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. V – Considerando que as horas <i>in itinere</i> são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. Súmula nº 429 do TST . Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 minutos diários. | |
| Súmula nº 320 do TST¹³⁹ . O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido de transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas <i>in itinere</i> . | |
| Súmula nº 229 do TST . As horas de sobreaviso dos eletricitários, por aplicação analógica do art. 244, § 2º da CLT, são remuneradas à razão de 1/3 sobre as parcelas de natureza salarial. | |
| Súmula nº 428 do TST¹⁴⁰ I – O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza regime de sobreaviso. II – Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. | |

137. Esta súmula será impactada pelo art. 611-A, X da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.
138. Esta súmula será profundamente impactada pelo art. 58, § 2º da CLT modificado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.
139. Esta súmula será profundamente impactada pelo art. 58, § 2º da CLT modificado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.
140. Esta súmula será impactada pelo art. 611-A, VIII da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

| | |
|---|--|
| <p>Súmula nº 132 do TST.</p> <p>I – O adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização e de horas extras.</p> <p>II – Durante as horas de sobrevivência, o empregado não se encontra em condições de risco, razão pela qual é inabível a integração do adicional de periculosidade sobre as mencionadas horas.</p> <p>Empregados não submetidos à limitação da jornada</p> <p>Súmula nº 61 do TST. Aos ferroviários que trabalham em estação do interior, assim classificada por autoridade competente, não são devidas horas extras (art. 243 da CLT).</p> <p>Orientação Jurisprudencial nº 332 da SDI – I do TST. O tacógrafo, por si só, sem a existência de outros elementos, não serve para controlar a jornada de trabalho de empregado que exerce atividade externa.</p> <p>Turno ininterrupto de revezamento</p> <p>Súmula nº 360 do TST. A interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 (seis) horas previsto no art. 7º, XIV, da CF/1988.</p> <p>Orientação Jurisprudencial nº 360 da SDI – I do TST. Faz jus à jornada especial prevista no art. 7º, XIV, da CF/1988 o trabalhador que exerce suas atividades em sistema de alternância de turnos, ainda que em dois turnos de trabalho, que compreendam, no todo ou em parte, o horário diurno e o noturno, pois submetido à alternância de horário, sendo irrelevante que a atividade da empresa se desenvolva de forma ininterrupta.</p> <p>Orientação Jurisprudencial nº 275 da SDI-I do TST. Inexistindo instrumento coletivo fixando jornada diversa, o empregado horista submetido a turno ininterrupto de revezamento faz jus ao pagamento das horas extras-dinâmicas laboradas além da 6ª, bem como ao respectivo adicional.</p> <p>Orientação Jurisprudencial nº 395 da SDI – I do TST. O trabalho em regime de turnos ininterruptos de revezamento não retira o direito à hora noturna reduzida, não havendo incompatibilidade entre as disposições contidas nos arts. 73, § 1º, da CLT e 7º, XIV, da Constituição Federal.</p> <p>Súmula nº 423 do TST. Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.</p> <p>Orientação Jurisprudencial nº 420 da SDI – I. É inválido o instrumento normativo que, regularizando situações pretéritas, estabelece jornada de oito horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento.</p> <p>Trabalho extraordinário</p> <p>Súmula nº 449 do TST. A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 27.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras.</p> <p>Súmula nº 85 do TST</p> <p>I – A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva.</p> <p>II – O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.</p> <p>III – O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.</p> <p>IV – A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.</p> <p>V – As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.</p> <p>VI – Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.</p> | <p>Súmula nº 141. Esta súmula será impactada pelos arts. 59 e 59-B da CLT alterados pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.</p> <p>754</p> |
|---|--|

| | | | | | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|--|---|--|--|
| <p>Súmula nº 444 do TST¹⁴². É válida, em caráter excepcional, a jornada de 12 horas de trabalho por trinta e seis dias de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.</p> | <p>Orientação Jurisprudencial nº 323 da SDI – I do TST. É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é denominada “semana espanhola”, que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, § 2º, da CLT e 7º, XIII, da CF/88 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.</p> | <p>Súmula nº 60 do TST. I – O adicional noturno pago com habitualidade integra o salário do empregado para todos os efeitos. II – Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido à também o adicional quanto às horas prorrogadas.</p> | <p>Súmula nº 366 do TST¹⁴³. Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregado, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal etc.).</p> | <p>Súmula nº 376 do TST. I – A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exige o empregador de pagar todas as horas trabalhadas. II – O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no “caput” do art. 59 da CLT.</p> | <p>Súmula nº 291 do TST¹⁴⁴. A supressão total ou parcial, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 (doze) meses, anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.</p> | <p>Trabalho noturno II – A hora noturna no regime de trabalho no porto, compreendida entre dezoito horas e sete horas do dia seguinte, é de sessenta minutos.</p> | <p>Orientação Jurisprudencial nº 60 da SDI – I do TST. I – A hora noturna no regime de trabalho no porto, compreendida entre dezoito horas e sete horas do dia seguinte, é de sessenta minutos. II – Para o cálculo das horas extras prestadas pelos trabalhadores portuários, observar-se-á somente o salário básico percebido, excluídos os adicionais de risco e produtividade.</p> | <p>Orientação Jurisprudencial nº 97 da SDI – I do TST. O adicional noturno integra a base de cálculo das horas extras prestadas no período noturno.</p> | <p>Súmula nº 265 do TST. A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.</p> |
|--|--|--|---|---|--|--|---|--|--|

142. Esta súmula será impactada pelo art. 59-A da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.
143. Esta súmula será impactada pelo art. 4º, § 2º da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.
144. Esta súmula será impactada pelo art. 8º, § 2º da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| <p>Súmula nº 112 do TST. O trabalho noturno dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação do petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados, por meio de dutos, é regulado pela Lei nº 5.811/72, não se lhe aplicando a hora reduzida de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos do art. 73, § 2º, da CLT.</p> | <p>Orientação jurisprudencial nº 388 da SDI-1 do TST¹⁴⁵. O empregado submetido à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que compreenda a totalidade do período noturno, tem direito ao adicional noturno, relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã.</p> <p>Bancário orientação jurisprudencial do TST</p> | <p>Súmula nº 102 do TST. Bancário. Cargo de confiança</p> <p>I – A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos.</p> <p>II – O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extras extraordinárias excedentes de seis.</p> <p>III – Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT são devidas as 7ª e 8ª horas, como extras, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3.</p> <p>IV – O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava.</p> <p>V – O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT.</p> <p>VI – O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remuneração apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta.</p> <p>VII – O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às setima e oitava horas como extras, mas tão somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas.</p> | <p>Súmula nº 287 do TST. A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência e regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de cargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT.</p> <p>Súmula nº 124 do TST¹⁴⁶. Bancário. Salário-hora. Divisor.</p> <p>I – o divisor aplicável para o cálculo das horas extras do bancário será:</p> <p>a) 180, para os empregados submetidos à jornada de seis horas prevista no caput do art. 224 da CLT;</p> <p>b) 220, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.</p> <p>II – Ressalvam-se da aplicação do item anterior as decisões de mérito sobre o tema, qualquer que seja o seu teor, emanadas de Turma do TST ou da SBDI-I, no período de 27/09/2012 até 21/11/2016, conforme a modulação aprovada no precedente obrigatório firmado no Incidente de Recursos de Revista Repetitivos nº TST-IRR-849-83.2013.5.03.0138, DEJT 19.12.2016.</p> | <p>Súmula nº 226 do TST¹⁴⁷. A gratificação por tempo de serviço integra o cálculo das horas extras.</p> <p>Súmula nº 247 do TST. A parcela paga aos bancários sob a denominação "quebra de caixa" possui natureza salarial, integrando o salário do prestador de serviços, para todos os efeitos legais.</p> <p>Súmula nº 257 do TST. O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário.</p> |
|---|---|---|---|---|

¹⁴⁵. Esta orientação jurisprudencial será impactada pelo art. 59-A, parágrafo único da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

¹⁴⁶. Para maiores informações, confira o Informativo nº 149 do TST acerca do Incidente de Recursos de Revista Repetitivos nº TST-IRR-849-83.2013.5.03.0138, DEJT 19.12.2016.

¹⁴⁷. Esta súmula será impactada pela nova redação dada ao art. 457, § 1º da CLT pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

| | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|---|--|--|--|---|---|---|
| <p>Súmula nº 239 do 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 empresa não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros.</p> | <p>Súmula nº 119 do TST. Os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários não têm direito à jornada especial dos bancários.</p> | <p>Súmula nº 55 do TST. As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT.</p> | <p>Orientação jurisprudencial nº 178 da SDI-I do TST. Não se computa, na jornada do bancário sujeito a seis horas diárias de trabalho, o intervalo de quinze minutos para lanche ou descanso.</p> | <p>Orientação jurisprudencial nº 379 da SDI-I do TST. Os empregados de cooperativas de crédito não se equiparam a bancário, para efeito de aplicação do art. 224 da CLT, em razão da inexistência de expressão prevista legal, considerando, ainda, as diferenças estruturais e operacionais entre as instituições financeiras e as cooperativas de crédito. Intelligência das Leis nºs 4.595, de 31.12.1964, e 5.764, de 16.12.1971.</p> | <p>Súmula nº 109 do TST. O bancário não enquadrado no 5º do art. 224 da CLT, que receba gratificação de função, não pode ter o salário relativo a horas extraordinárias compensado com o valor daquela vantagem.</p> | <p>Súmula nº 117 do TST. Não se beneficiam do regime legal relativo aos bancos os empregados de estabelecimento de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas.</p> | <p>Súmula nº 113 do TST. O sábado do bancário é dia útil não trabalhado, não dia de repouso remunerado. Não cabe a repercussão do pagamento de horas extras habituais em sua remuneração.</p> | <p>Súmula nº 199 do TST. I – A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário. II – Em se tratando de horas extras pré-contratadas, opera-se a prescrição total se a ação não for ajuizada no prazo de cinco anos, a partir da data em que foram suprimidas.</p> | <p>Súmula nº 431 do TST. Para os empregados a que alude o art. 58, caput, da CLT, quando sujeitos a 40 horas semanais de trabalho, aplica-se o divisor 200 (duzentos) para o cálculo do valor do salário-hora.</p> | <p>Intervalo interjornada e intervalo interjornada</p> | <p>Súmula nº 437 do TST¹⁴⁸. Intervalo interjornada para repouso e alimentação. Aplicação do art. 71 da CLT. (converso das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1). I – Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão total ou a concessão parcial do intervalo interjornada mínimo, para repouso e alimentação a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração. II – É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contendo a supressão ou redução do intervalo interjornada porque constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988). Inverso a negociação coletiva. III – Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo interjornada para repouso e alimentação, repecurrido, assim, no cálculo de outras parcelas salariais. IV – Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo interjornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º, da CLT. Súmula nº 118 do TST. Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada. Súmula nº 346 do TST. Os digitadores, por explicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrita), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo.</p> |
|--|--|---|--|--|---|--|--|--|---|---|---|

148. Esta súmula será impactada pela nova redação do art. 71, § 4º da CLT e pelo art. 611-A, III da CLT acres-centada pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

| |
|--|
| Súmula nº 438 do TST. O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT. |
| Súmula nº 446 do TST. A garantia ao intervalo intrajornada, prevista no art. 71 da CLT, por constituir-se em medida de higiene, saúde e segurança do empregado, é aplicável também ao ferroviário maquinista integrante da categoria "c" (equipagem de trem em geral), não havendo incompatibilidade entre as regras inscritas nos arts. 71, § 4º, e 238, § 5º, da CLT. |
| Orientação Jurisprudencial nº 355 da SDI – I do TST. O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional. |
| Súmula nº 110 do TST. No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional. |
| Descanso semanal remunerado Súmula nº 146 do TST. O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal. |
| Orientação Jurisprudencial nº 410 da SDI – I do TST. Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro. |
| Súmula nº 351 do TST. O professor que recebe salário mensal à base de hora-aula tem direito ao acréscimo de 1/6 a título de repouso semanal remunerado, considerando-se para esse fim o mês de quatro semanas e meia. |
| Súmula nº 360 do TST. A interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, no intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 (seis) horas previsto no art. 7º, XIV, da CF/1988. |
| Súmula nº 172 do TST. Computam-se no cálculo do repouso semanal remunerado as horas extras habitualmente prestadas. |
| Súmula nº 225 do TST. As gratificações por tempo de serviço e produtividade, pagas mensalmente, não reparam no cálculo do repouso semanal remunerado. |
| Orientação Jurisprudencial nº 103 da SDI – I do TST. O adicional de insalubridade já remunera os dias de repouso semanal e feriados. |
| Súmula nº 27 do TST. É devida a remuneração do repouso semanal remunerado e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que praticista. |
| Súmula nº 15 do TST. A justificativa da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei. |
| Orientação Jurisprudencial nº 394 da SDI – I do TST. A majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de "bis in idem". |
| Férias Súmula nº 7 do TST. A indenização pelo não deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado na época da reclamação ou, se for o caso, na da extinção do contrato. |
| Súmula nº 450 do TST. É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal. |

149. Esta súmula será impactada pelo art. 61 I-B, parágrafo único da CLT acrescido pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.
150. Esta súmula será impactada pela nova redação do art. 71, § 4º da CLT dada pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

| |
|--|
| Súmula nº 354 do TST. As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado. |
| Súmula nº 81 do TST. Os dias de férias gozados após o período legal de concessão deverão ser remunerados em dobro. |
| Súmula nº 89 do TST. Se as faltas já são justificadas pela lei, consideram-se como ausências legais e não serão descontadas para o cálculo do período de férias. |
| Súmula nº 10 do TST. Professor. Dispensa sem justa causa. Término do ano letivo ou no curso de férias escolares. Aviso-prévio O direito aos salários do período de férias escolares assegurado aos professores (art. 322, caput e § 3º, da CLT) não exclui o direito ao aviso prévio, na hipótese de dispensa sem justa causa ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares. |
| Precedente Normativo nº 100 do TST¹⁴⁹. O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal. |
| Súmula nº 46 do TST. As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina. |
| Súmula nº 328 do TST. O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da CF/88, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto no respectivo art. 7º, XVII. |
| Súmula nº 171 do TST. Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses. |
| Súmula nº 261 do TST. O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais. |
| Súmula nº 14 do TST. 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. |
| Súmula nº 149 do TST. A remuneração das férias do tarefeiro deve ser calculada com base na média da produção do período aquisitivo, aplicando-se-lhe a tarifa da data da concessão |

151. Este precedente será impactado pelo art. 134, §3 da CLT, acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

6. ENUNCIADOS DA 2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO

Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática.¹² Constituem importante material de consulta doutrinária acerca das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 na duração do trabalho.

Os Enunciados da 2ª Jornada do TST foram inseridos nessa 11ª Edição para que o estudante possa utilizar essas discussões e posicionamentos nas provas dissertativas. Lembre-se que para as provas objetivas (testes) deve-se seguir o texto legal e a jurisprudência do TST.

| |
|---|
| Banco de horas e compensação de jornada |
| Enunciado nº 14. Banco de horas Banco de horas por acordo individual. A compensação de horários requer intervenção sindical obrigatória, independentemente do seu prazo de duração, conforme artigo 7º, XIII, CF, que autoriza a compensação apenas mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. |
| Enunciado nº 22. Prestação de horas extras: descaracterização do acordo de compensação e banco de horas Horas extras. Descaracterização do acordo de compensação e banco de horas. A prestação de horas extras habituais ou, ainda que eventuais, em número superior a duas horas diárias, implica descaracterização do acordo de compensação e do acordo de banco de horas, conforme artigos 7º, XIII e XVI, da Constituição Federal, e 59 da CLT. |
| Enunciado nº 23. Banco de horas: Base de cálculo das horas sobejantes. Banco de horas. Compensação. Pagamento. Artigo 59 da CLT. O pagamento das horas extras acumuladas em banco de horas e não compensadas será feito com base no valor do salário-hora mais vantajoso ao trabalhador. |
| Jornada 12 x 36 |
| Enunciado nº 15. Jornada 12 x 36 1. Tratando-se de regime de compensação de jornada, é essencial para a sua validade a previsão em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, nos termos do artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, inclusive em relação ao comércio, em razão de lei especial (Lei 12.790/2013). 2. Artigo 60, parágrafo único da CLT. Dispensa de licença prévia para a realização de jornada 12 x 36. Matéria de saúde e segurança do trabalho. Inconstitucionalidade por infração ao artigo 7º, XXII, da Constituição Federal. 3. Impossibilidade de regime "complesivo" quanto ao pagamento de feriados e prorrogação da jornada noturna, por infração ao artigo 7º, IX, da Constituição Federal. 4. A prestação de horas extras, inclusive pela supressão do intervalo intrajornada (ainda que parcial), descaracteriza o regime de compensação de jornada 12 x 36, implicando o pagamento como hora extraordinária daquelas laboradas além da 8ª diária, por infração ao artigo 7º, XIII e XXVI, da Constituição Federal. |

152 Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

| | |
|---|--|
| Horas in itinere | |
| Enunciado nº 16. Horas de trajeto: hipóteses de cômputo na jornada após a Lei 13.467/2017 | |
| <p>1. A estrutura normativa matriz do art. 4º da CLT contempla a lógica do tempo à disposição e/ou necessidade de cômputo quando se verificar concretamente que o transporte era condigido e local designados irretratável, e não de escolha própria do empregado, para possibilitar o trabalho no horário e local designados pelo empregado, mantendo-se o parâmetro desenhado pela súmula 90 do TST, caso em que faria jus o trabalhador à contagem, como tempo de trabalho, do tempo de deslocamento gasto em trecho de difícil acesso ou sem transporte público por meio fornecido pelo empregador, na ida ou retorno para o trabalho. Inteligência do artigo 3º, c, da Convenção 155 da OIT.</p> <p>2. Inaplicabilidade do § 2º do art. 58 da Lei 13.467/2017 ao trabalho executado na atividade rural. (Convenção 155 da OIT, artigo 3º, c, da Convenção 155 da OIT).</p> | |
| Tempo à disposição | |
| Enunciado nº 24. Tempo de serviço: exceções à aplicação do artigo 4º, § 2º, da CLT. | |
| <p>Tempo de serviço. Permanência no estabelecimento.</p> <p>I – para fins de aplicação da regra constante no artigo 4º, § 2º, da CLT, não se considera de escolha própria e/ou exercício de atividades particulares permanências aquelas decorrentes de riscos inerentes à natureza da atividade do empregador, conforme artigo 2º, caput, da CLT;</p> <p>II – se, em função da natureza da atividade, for necessária a realização de higiene pessoal ou a troca da vestimenta no local de trabalho, o período correspondente será computado como tempo de serviço.</p> | |
| Teletrabalho | |
| Enunciado nº 70. Teletrabalho: Custeio de equipamentos | |
| <p>O contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e sobre a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador. Interpretação sistemática dos artigos 75-D e 2º da CLT à luz dos artigos 1º, IV, 5º, XIII e 170 da Constituição da República e do artigo 21 da Convenção 155 da OIT.</p> | |
| Enunciado nº 71: Teletrabalho: Horas extras | |
| <p>São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da Constituição da República, o artigo 7º, "e", "g" e "h" Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais e culturais ("Protocolo de San Salvador"), promulgado pelo Decreto 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação 116 da OIT.</p> | |
| Enunciado nº 72: Teletrabalho: Responsabilidade civil do empregador por danos. | |
| <p>A mera subscrição, pelo trabalhador, de termo de responsabilidade em que se compromete a seguir as instruções fornecidas pelo empregador, previsto no art. 75-E, parágrafo único, da CLT, não exime o empregador de eventual responsabilidade por danos decorrentes dos riscos ambientais do teletrabalho. Aplicação do art. 7º, XXII da Constituição c/c art. 927, parágrafo único, do Código Civil.</p> | |
| Enunciado nº 83: Teletrabalho: Controle dos riscos labor-ambientais | |
| <p>O regime de teletrabalho não exime o empregador de adequar o ambiente de trabalho às regras da NR-7 (PCMSO), da nr-9 (PPRA) e do artigo 58, § 1º, da Lei 8.213/91 (LTCA), nem de fiscalizar o ambiente de trabalho, inclusive com a realização de treinamentos. Exigência dos artigos 16 a 19 da Convenção 155 da OIT.</p> | |
| Trabalho por tempo parcial | |
| Enunciado nº 92. Contratação por tempo parcial de trabalhadores no comércio | |
| <p>O art. 58-A e seus parágrafos, da CLT, alterados por força da Lei 13.467/2017, não são aplicáveis aos comerciantes, em virtude da aplicação obrigatória do art. 3º, § 1º da Lei 12.790/2013, em decorrência da especificidade e da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador.</p> | |

7. INFORMATIVOS DO TST (CITADOS DURANTE O CAPÍTULO V)

JORNADA DE TRABALHO

Cartões de ponto sem assinatura. Validade.

A assinatura do empregado não é elemento essencial para a validade formal dos cartões de ponto. O art. 74, § 2º, da CLT não traz qualquer exigência no sentido de que os controles de frequência devam contar com a assinatura do trabalhador para serem reputados válidos.

Ademais, no caso concreto, os horários consignados nos espelhos de ponto sem assinatura se assemelham aqueles consignados nos documentos trazidos à colação pela reclamada e que contam com a chancela do reclamante, não havendo nos autos qualquer elemento que aponte para existência de fraude a justificar a declaração de invalidade dos referidos registros de ponto. Com esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, conheceu dos embargos interpostos pela reclamada, no tópico, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes provimento para restabelecer a decisão do Regional que, ao validar os espelhos de ponto não assinados pelo reclamante, indeferiu o pedido de pagamento de horas extras diante da ausência de prova do labor extraordinário. Vencido o Ministro Alexandre Agra Belmonte, relator. TST-E-ED-RR-693-14.2011, 5.05.0463, SBDI-I, rel. Min. Alexandre Agra Belmonte, red. p/ acórdão Min. Renato de Lacerda Paiva, 16.10.2014 (informativo nº 92)

HORA IN ITINERE

Horas "in itinere": limitação por norma coletiva. Possibilidade.

É válida cláusula coletiva que prevê a limitação do pagamento das horas *in itinere*, em atenção ao previsto no art. 7º, XXVI, da CF. Com esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, conheceu dos embargos por divergência jurisprudencial e, no mérito, negou-lhes provimento, reafirmando a jurisprudência da Subseção no sentido de considerar válida cláusula de acordo coletivo que limita o pagamento das horas gastas no percurso até o local de trabalho a uma hora diária, conquanto o contexto fático delimitado nos autos tenha revelado que o tempo efetivamente gasto pelo trabalhador até o local da prestação de serviços fora, em média, de duas horas e quinze minutos. Vencidos os Ministros Lelio Bentes Corrêa, relator, Renato de Lacerda Paiva, José Roberto Freire Pimenta e Delaide Miranda Arantes, que admitiam a possibilidade de uma norma coletiva estabelecer tempo fixo para fins de pagamento das horas *in itinere*, desde que constatada a devida proporcionalidade em relação ao tempo efetivamente gasto no percurso. TST-E-RR-471-14.2010, 5.09.0091, SBDI-I, rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, red. p/ acórdão Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, 15.3.2012. (informativo nº 2)

Agão anulatória. Acordo coletivo de trabalho. Horas in itinere. Cláusula que estabelece quitação geral e indiscriminada. Período anterior à vigência. Impossibilidade.

A SDC, por unanimidade, deu provimento a recurso ordinário em ação anulatória para declarar a nulidade de cláusula de acordo coletivo de trabalho no que previa a quitação geral e indiscriminada de horas *in itinere* relativas a todo o período anterior à vigência da norma. Esclareceu o Ministro relator que, no caso, não houve estabelecimento de qualquer contrapartida aos trabalhadores, o que equivale à rendição aos salários correspondentes que transcorriam direitos referentes a lapso temporal anterior à sua vigência são ineffectus, ante o disposto no art. 614, § 3º, da CLT e na Súmula nº 277 do TST, restando claro que a referida cláusula foi instituída com o intuito de liberar a empresa do pagamento de eventuais débitos a título de horas de percursos que possam vir a ser apurados em reclamações trabalhistas, incluindo, portanto, o acesso dos empregados ao Poder Judiciário. TST-RO-22700-15.2010, 5.03.0000, SDC, rel. Min. Fernando Eizo Ono, 15.5.2012. (informativo nº 8)

Horas in itinere. Norma coletiva que fixa o número de horas a serem pagas em quantidade muito inferior ao tempo gasto no trajeto. Invalidade.

Em regra, é válida a norma coletiva que estabelece um tempo fixo diário a ser pago a título de horas *in itinere* (art. 7º, XXVI, da CF). Todavia, o tempo ajustado deve guardar proporcionalidade com o tempo efetivamente gasto nos deslocamentos, a fim de não configurar subversão ao direito à livre negociação coletiva e verdadeira renúncia a deslocações, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento para restabelecer o acórdão do TST que condenara a empresa ao pagamento, como extras, de duas horas e quinze minutos diários a título de horas *in itinere* e reflexos. Vencidos os Ministros Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, João Oreste Dalazen, Antônio José de Barros Levenhagen, Ives Gandra da Silva Martins Filho, Brito Pereira e Dora Maria da Costa. TST-E-RR-470-29.2010, 5.09.0091, SBDI-I, rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, 24.5.2012. (informativo nº 10)

Horas in itinere. Limitação do valor pago. Desproporção com o tempo despendido. Norma coletiva. Invalidez.

A fixação de número de horas *in itinere* a serem pagas deve guardar razoável proporção com o tempo efetivamente despendido no trajeto, razão pela qual é nula a cláusula de acordo coletivo que estipula quantidade de horas inferior a 50% do tempo realmente gasto pelo empregado no trajeto, porque equívocamente a supressão do direito do trabalhador. No caso concreto, o tempo de deslocamento do reclamante era de 40 horas mensais, mas a norma coletiva limitou o pagamento a 14 horas, o que não alcança nem mesmo o metade do tempo de percurso. Com base nesse entendimento, a SBDI-4, por unanimidade, conheceu dos embargos da reclamada, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, venceu o Ministério Público do Trabalho, negou-lhes provimento. TST-E-ED-RR-46800-48.2007.5.04.0861, SBDI-4, Min. Brito Pereira, 8.8.2013 (informativo nº 54)

Horas in itinere. Norma Coletiva. Fixação prévia do número de horas a pagar. Validade. Afastamento da natureza salarial. Impossibilidade. Art. 58, § 2º, da CLT.

É válida a cláusula de norma coletiva que fixa previamente o número de horas *in itinere* a serem pagas, desde que não haja flagrante disparidade entre o tempo acordado e o período efetivamente gasto no trajeto. No caso, limitou-se o pagamento a uma hora diária, mesmo havendo prova de que o tempo de percurso médio era de duas horas. De outra sorte, é inválida a cláusula que retira a natureza salarial das horas *in itinere*, afastando sua integração aos salários dos empregados, para todos os efeitos legais, em contrariedade ao disposto no art. 58, § 2º da CLT. Com esse entendimento, a SBDI-4, por unanimidade, conheceu dos embargos da reclamada, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes provimento parcial para excluir da condenação o pagamento de duas horas *in itinere* diárias e, quanto às horas já quitadas no curso do contrato de trabalho, nos termos do quantitativo fixado mediante negociação coletiva, manter a condenação ao pagamento dos respectivos reflexos. TST-E-RR-414600-67.2009.5.09.0325, SBDI-4, rel. Min. João Oreste Dalazen, 13.6.2013 (informativo nº 51)

Horas de percurso. Limitação em norma coletiva. Razoabilidade e proporcionalidade. Possibilidade. Reconhecimento ao direito às horas "in itinere" prestadas em período anterior à negociação coletiva. Validade.

É válida a cláusula de norma coletiva que limita, com razoabilidade e proporcionalidade, o quantitativo de tempo a ser considerado opodo pagamento de horas "in itinere", tendo em vista a dificuldade de se apurar as horas efetivamente gastas, em razão de o local da prestação de serviços não ser o mesmo todos os dias. No caso em exame, verificou-se que o percurso a ser feito pelos empregados varia de acordo com a lavoura na qual vão prestar serviços, e que o tempo de deslocamento para locais mais distantes é compensado nos dias em há prestação de serviços nas fazendas mais próximas. Noutro giro, quanto ao período anterior à negociação coletiva – para o qual não havia remuneração pelo tempo despendido em esse pagamento era de horas muito aquém daquele que seria devido –, também é válida a norma que reconhece o direito ao pagamento das horas "in itinere" a todos os trabalhadores, inclusive aos inativos e aqueles cujo contrato de trabalho com a empresa já fora encerrado. Na espécie, a transação coletiva não resultou em redução a direito indisponível, mas em expresso reconhecimento, pela empregadora, do direito às horas de percurso, e, embora se refira a período pretérito, não ostenta natureza retroativa e não obteve legalidade à lesão praticada anteriormente, mas regulamentar o direito reconhecido em relação a safras anteriores. A negociação coletiva, em sentido amplo, vai além da mera fixação de normas e condições de trabalho, servindo, também, para a prevenção de litígios, o que não constitui o direito interposto pelo Ministério Público do Trabalho da 18ª Região. TST-RO-34-66.2011.5.18.0000, SDC, rel. Min. Waldir Oliveira da Costa, 9.10.2012 (informativo nº 25)

Horas in itinere. Supressão por meio de norma coletiva. Concessão de outras vantagens aos empregados. Invalidez.

É inválido instrumento coletivo que exclui o direito às horas *in itinere*, ainda que mediante a concessão de outras vantagens aos trabalhadores. O pagamento das horas de percurso está assegurado pelo art. 58, § 2º, da CLT, que é norma de ordem pública, razão pela qual a supressão deste direito atenta contra os preceitos que asseguram condições mínimas de proteção ao trabalho, não encontrando respaldo no art. 7º, XXVI, da CF, o qual preconiza o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Assim, a SBDI-4, por maioria, venceu o Ministro Martins Filho, conheceu dos embargos da reclamada, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhes provimento. *In casu*, o acordo coletivo de trabalho estabelecia que não seria computado o tempo de deslocamento dos trabalhadores rurais no trajeto residência-trabalho-origem e sem custo para o empregado, abono anual aos trabalhadores com ganho mensal superior a dois salários mínimos, salário família além do limite legal e repouso energético, além de adotar tabela progressiva de produção além da prevista em convenção coletiva. TST-E-ED-RR-1928-03.2010.5.06.0241, SBDI-4, rel. Min. Lello Bentes Côrea, 20.2.2014 (informativo nº 73)

Transporte forçado pela empresa. Espera. Tempo à disposição do empregador. Configuração.

Presenças ou requisitos necessários ao deferimento das horas *in itinere*, também é considerado tempo à disposição do empregador aquele em que o empregado aguarda o transporte fornecido pela empresa. Todavia, tendo em conta que a jurisprudência do TST admite certa flexibilidade quanto ao cômputo de pequenas variações de tempo (Súmulas nºs 366 e 429 do TST), devem ser tolerados dez minutos diários para a fixação da jornada. Ultrapassado esse limite, porém, todo o tempo despendido deve ser computado. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pelo reclamante, por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento, prevalecendo, portanto, a decisão do TST que manteve o deferimento de trinta minutos diários a título de horas de espera. Vencidos os Ministros João Otávio de Noronha e Renato de Lacerda Paiva, que davam provimento ao recurso para afastar da condenação o tempo em que o empregado aguarda o transporte, por entenderem que não há amparo legal para considerá-lo tempo à disposição do empregador. TST-E-RR-96-81.2012.5.18.0191, SBDI-I, rel. Min. Alexandre Agra Belmonte, 24.4.2014 (informativo nº 80)

Matéria afeita ao Tribunal Pleno. Horas in itinere. Norma coletiva. Natureza indenizatória. Exclusão do cômputo da jornada e do cálculo das horas extras. Invalidez.

A autonomia privada não é absoluta, de modo que as normas coletivas devem se amoldar ao princípio da dignidade da pessoa humana, não se admitindo a prevalência de cláusulas individuais ou bem-estar do trabalhador, à sua saúde e ao pleno desenvolvimento de sua personalidade a pretexto de viabilizar ou favorecer a atividade econômica. De outra sorte, os precedentes do STF, em especial o RE 895759/PE e o RE 590415/SC, não comportam leitura literal, pois a jurisprudência do TST, por maioria, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial e, no mérito, negou-lhe provimento, mantendo, portanto, a decisão turmaria que, não vislumbrando violação do art. 7º, VI, XIII e XXVI, da CF, não conheceu do recurso de revista. No caso, o acórdão do Regional condenou a reclamada a pagar as horas *in itinere* ao conjunto remuneratório do empregado, em razão da ineficácia de cláusula de norma coletiva que estabeleceu a natureza indenizatória das horas de percurso e exclusiu seu cômputo da jornada de trabalho e do cálculo das horas extras, além de impedir a repercussão nas demais verbas. Ao afastar a incidência dos precedentes do STF à hipótese, ressaltou o Ministro relator que a Corte Suprema, ao decidir que a quitação de verbas trabalhistas, com eficácia liberatória geral, é possível desde que que autorizada por acordo coletivo de trabalho (RE 590415/SC), não tratou sobre a validade de cláusulas normativas que desvirtuem direitos fundamentais, nem se deturpou sobre questões relativas à estrutura sindical. De igual modo, ao dar provimento ao RE 895759/PE para validar cláusula de acordo coletivo que suprimiu as horas *in itinere* e, em contrapartida, concedeu outras vantagens aos empregados, o Ministro o teor de Zavascki desatendeu a simetria de poder presentes nas relações de trabalho, situação que não se repete no caso em análise, conforme consignado pelo TST. Vencidos os Ministros Ives Gandra da Silva Martins Filho, Maria Cristina Inigoyen Peduzzi, Antonio José de Barros Levenhagen e Dora Maria da Costa, TST-E-RR-205900-57.2007.5.09.0325, Tribunal Pleno, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 26.9.2016 (informativo nº 145)

SOBREAVISO

Regime de sobreaviso. Caracterização. Uso do aparelho celular. Submissão à escala de atendimento.

Na hipótese em que o acórdão turmaria, ao transcrever a decisão do Regional, consignou que, no caso, restou caracterizado o regime de sobreaviso, em razão não apenas da utilização do uso do aparelho celular, mas pela constatação de que o empregado permanecia efetivamente à disposição do empregador fora do horário normal de trabalho, pela submissão à escala de atendimento, a SBDI-I, por maioria, não conheceu do recurso de embargos, não vislumbrando contrariedade à Súmula nº 428 do TST, vencido o Ministro Ives Gandra Martins Filho, relator. *In casu*, ressaltou – se também o fato de ter havido confissão do preposto quanto ao estabelecimento do regime de sobreaviso e ao pagamento das horas, ainda que a menor, conforme apurado pelas provas trazidas aos autos. TST-E-ED-RR-3843800-92.2009.5.09.0651, SBDI-I, rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, red. p/ acórdão Min. José Roberto Freire Pimenta, 23.8.2012 (informativo nº 19)

Regime de sobreaviso e prontidão. Art. 244, §§ 2º e 3º, da CLT. Horas excedentes ao limite máximo estabelecido em lei. Pagamento como horas extraordinárias. Impossibilidade. Ausência de previsão.

Não há previsão legal para o pagamento, como extraordinárias, das horas de sobreaviso e de prontidão que excedam os limites previstos no art. 244, §§ 2º e 3º, da CLT, de modo que, havendo o descumprimento da duração máxima estabelecida em lei, o empregador se sujeita tão somente a sanções administrativas, na forma do art. 626 seguinte da CLT. Com esse entendimento, a SBDI-I, em sua composição plena, decidiu, por unanimidade, conhecer dos embargos interpostos pelo reclamante e, no mérito, pelo voto prevalente da Presidência, negar-lhes provimento.

| | |
|--|--|
| Vendidos os Ministros Augusto César Leite de Carvalho, relator, Leílio Bentes Corrêa, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Márcio Eurioco Vitral Amaral, José Roberto Freire Pimenta, Hugo Carlos Schenemann e Alexandre Aguiar Belmonte, que proviam os embargos para restabelecer o acórdão do Regional no fundamento de que a extrapolação da jornada máxima das escalas de sobreaviso é de prontidão e não de prontidão para ser remunerada como serviço extraordinário, incidindo o respectivo adicional ao empregado, ainda que esteja apenas aguardando ordens, mantêm a sua energia de trabalho à disposição do empregador. TST-E-ED-RR-172440-31.2004.5.18.0003, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, red. p/ acórdão Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 21.8.2014 (Informativo nº 87) | |
| Motorista de caminhão. Pernoite no veículo. Sobreaviso ou tempo à disposição do empregador. Não caracterização. | |
| O pernoite de motorista no interior de caminhão, por contingência das condições de trabalho e sem expectativa de convocação, não configura tempo de sobreaviso ou à disposição do empregador. No caso, não houve prova de que o empregado permanecia no caminhão aguardando chamado para o trabalho. Assim, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhe o provimento, mantendo decisão do Regional que não reconheceu o direito às horas de sobreaviso a motorista de longas distâncias que dormia na boleta do caminhão. TST-E-RR-196-39-2013.5.09.0195, SBDI-I, rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, 4.5.2017 (Informativo nº 158) | |
| EMPREGADOS NÃO SUBMETIDOS A LIMITAÇÃO DE JORNADA | |
| Cargo de confiança. Art. 62, II, da CLT. Repouso semanal remunerado e feriados. Não concedido. Pagamento em dobro. Incidência da Súmula nº 146 do TST. | |
| O empregado exerceente de cargo de gestão, inserido no art. 62, II, da CLT, tem direito ao gozo do repouso semanal em dobro, não tem a oportunidade de compensar a folga na semana seguinte, o empregador deve pagar, em dobro, a remuneração dos dias laborados, nos termos da Súmula nº 146 do TST. O objetivo do art. 62, II, da CLT é excluir a obrigação de o empregador remunerar, como extraordinário, o trabalho prestado pelos ocupantes de cargo de confiança, mas isso não retira do empregado o direito constitucionalmente assegurado ao repouso semanal remunerado, previsto no art. 7º, XV, da CF. Sob esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhe o provimento. TST-E-RR-3453300-61.2008.5.09.0013, SBDI-I, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 17.11.2016 (Informativo nº 149) | |
| Horas extras. Motorista. Rastreamento de veículo por satélite. Controle indireto da jornada de trabalho. Inaplicabilidade do art. 62, I, da CLT. | |
| A adoção, pelo empregador, de recursos tecnológicos de rastreamento de veículo por satélite, para garantir a segurança ininterrupta da carga transportada, possibilita o controle indireto da jornada de despenhada pelo empregado motorista, razão pela qual não há falar em aplicação do art. 62, I, da CLT. O direito ao pagamento de horas extraordinárias não subsiste apenas nas hipóteses em que seja absolutamente impossível fiscalizar os horários cumpridos pelo empregado. Sob esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhe o provimento. Vendidos os Ministros Waldir Oliveira da Costa, Ives Gandra Martins Filho, Guilherme Augusto Caputo Bastos e Márcio Eurioco Vitral Amaral TST-E-RR-45900-29.2011.5.17.0161, SBDI-I, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, 23.2.2017 (Informativo nº 153) | |
| BANCAÁRIO | |
| Tempo despendido na realização de cursos pela Internet e à distância | |
| Bancário. Gerente-geral. Tempo despendido na realização de cursos pela Internet e à distância, fora do horário de trabalho. Horas extras. Indeferimento. | |
| Os cursos realizados por exigência do empregador, via Internet e à distância, fora do horário de trabalho, por empregado gerente-geral de agência bancária, não ensejam o pagamento de horas extras, porquanto o trabalhador que se enquadra no art. 62, II, da CLT não tem direito a qualquer parcela regida pelo capítulo "Da Duração do Trabalho", com esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, conheceu dos embargos, por contrariedade à Súmula nº 287 do TST, e, no mérito, deu-lhes provimento para excluir da condenação o pagamento das horas extras decorrentes da realização de cursos despendidos via Internet e à distância, fora do horário de trabalho. Vendidos os Ministros Leílio Bentes Corrêa, relator, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta e Delaide Miranda Arantes. TST-E-RR-82700-69.2006.5.04.0007, SBDI-I, rel. Min. Leílio Bentes Corrêa, red. p/ acórdão Min. João Oreste Dalazen, 20.09.2012 (Informativo nº 22) | |

Trabalho em dois turnos de oito horas. Avanço em horário noturno em razão do cumprimento de intervalo intrajornada. Contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 360 da SBDI-I. Configuração.

O trabalho realizado com alternância de horários em apenas dois turnos de oito horas, em que há o avanço no período noturno após as vinte e duas horas, decorrente do cumprimento do intervalo intrajornada legalmente assegurado, não descaracteriza o trabalho em regime de turnos ininterruptos de revezamento, de modo que ao trabalhador é assegurada a jornada especial de seis horas prevista no art. 7º, XIV, da CF. Com esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, conheceu dos embargos do reclamante, por contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 360 da SBDI-I, e, no mérito, deu-lhes provimento para condenar a reclamada ao pagamento das horas extras decorrentes da caracterização do regime de turnos ininterruptos de revezamento. Vencidos os Ministros Ives Gandra Martins Filho, relator, Brito Pereira, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Renato de Lacerda Paiva e Dora Maria da Costa. TST-E-RR-59300-35.20045.02.0465, SBDI-I, rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, red. p/ acórdão Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 21.2.2013 (Informativo nº 37)

Turnos ininterruptos de revezamento. Norma coletiva. Extensão da jornada para além da oitava hora. Adoção de regime de compensação semanal. Invalidez. Art. 7º, XIV, da CF e Súmula nº 423 do TST.

Nos termos do art. 7º, XIV, da CF e da Súmula nº 423 do TST, não é válida a cláusula de instrumento normativo que estipula jornada superior a oito horas em turnos ininterruptos de revezamento, ainda que a extração do limite diário decorra da adoção de regime de compensação semanal, com vistas à supressão da realização de trabalho aos sábados. Na hipótese, não se admite a majoração da jornada para além da oitava hora, pois a alternância de jornadas diurnas e noturnas a que se submetidos os empregados em turnos ininterruptos de revezamento é de jornadas distintas e não de horas extras, causando-lhes prejuízos à saúde, à vida social e à organização de atividades extraprofissionais. Com base nesse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por contrariedade à Súmula nº 423 do TST, e, no mérito, por maioria, deu-lhes provimento para, reconhecer o pagamento da cláusula coletiva que prevê jornada superior ao limite de oito horas fixado, condenar a reclamada ao pagamento das horas laboradas além da sexta diária (art. 7º, XIV, da CF), ficando restabelecida a sentença quanto à forma de apuração das referidas horas. Vencidos os Ministros Dora Maria da Costa, Brito Pereira, Renato de Lacerda Paiva e Aloysio Corrêa da Veiga. TST-EED-ARR-483-91.20105.03.0027, SBDI-I, rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 11.4.2013 (Informativo nº 42)

Turno ininterrupto de revezamento. Alteração para turno fixo. Retaliação por negociação coletiva frustrada. Abuso do jus variandi do empregador.

A alteração do turno ininterrupto de revezamento para turno fixo de oito horas, em tese, é benéfica aos empregados, pois a alternância entre turnos diurnos e noturnos é notoriamente gravosa à saúde e à vida social. Entretanto, a referida modificação é inválida e configura abuso do *jus variandi* do empregador quando levada a efeito unilateralmente, sem a observância dos princípios da isonomia e da proporcionalidade, e com o fim de retaliar os empregados em razão da não aceitação da proposta de prorrogação do acordo coletivo autorizando o trabalho em turnos ininterruptos de oito horas. Com esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, vencidos os Ministros Maria de Assis Calising, relatora, Augusto César Leite de Carvalho, Ives Gandra Martins Filho, Lello Bentes Corrêa e Aloysio Corrêa da Veiga, conheceu dos embargos da reclamada, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, ainda por maioria, negou-lhes provimento, mantendo a decisão do Regional que determinou o retorno dos empregados ao sistema de turnos ininterruptos de seis horas, ante a falta de negociação coletiva para a prorrogação da jornada. Vencidos os Ministros Brito Pereira, João Oreste Dalazen, Ives Gandra da Silva Martins Filho e Renato de Lacerda Paiva. TST-E-ED-RR-34700-84.20045.03.0088, SBDI-I, rel. Min. Maria de Assis Calising, 29.8.2013 (Informativo nº 57)

Regime 12x36 e turnos ininterruptos de revezamento. Alternância. Invalidez da norma coletiva. Contrariedade à Súmula nº 423 do TST. Horas extras. Devidas.

Conforme disciplina a Súmula nº 423 do TST, a prorrogação da jornada em turnos ininterruptos de revezamento somente é possível até o limite de oito horas diárias. Assim sendo, contraria o referido verbete a decisão que considera válidos os instrumentos coletivos que, alternando o regime de 12x36 com os turnos ininterruptos de revezamento, estabelecem escala de 4 tempos, com jornada de 7h às 19h em dois dias da semana, 19h às 7h, em dois dias, folgando o empregado, além do dia no qual deixou o trabalho, mais 3 dias. Com base nessas premissas, a SBDI-I, a unanimidade, conheceu do recurso do reclamante, por contrariedade à Súmula nº 423 do TST, e, no mérito, deu-lhe provimento para julgar procedente o pedido de condenação em horas extraordinárias e reflexos a partir da 9ª hora laborada. TST-E-ED-RR-174500-06.20095.03.0007, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 18.9.2014 (Informativo nº 90 do TST)

Turnos interrompidos de revezamento. Regime de 4x2. Norma coletiva. Fixação de jornada superior a oito horas. Invalidez.

A extrapolação habitual da jornada de oito horas, ajustada por negociação coletiva para o trabalho realizado em turnos interrompidos de revezamento no regime de 4x2, inválida o ajuste, por frustrar a proteção constitucional prevista no art. 7º, XIV, da CF, além de ofender os princípios de proteção da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho. Assim, uma vez que a norma coletiva não produziu efeitos jurídicos, aplica-se ao caso concreto a jornada de seis horas, devendo o período excedente à sexta hora ser pago como extra, com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, negou provimento ao agravo regimental interposto pelo reclamado visando reformar decisão que denegara seguimento aos embargos por não vislumbrar divergência jurisprudencial específica, nem contrariedade à Súmula nº 423 do TST. TST-Ag-E-ED-RR-97300 – 08.2011.5.17.0121, SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 26.2.2015 (informativo nº 100)

Turnos interrompidos de revezamento. Norma coletiva. Fixação da jornada de trabalho em 8 horas diárias. Intervalo intrajornada parcialmente concedido. Súmula nº 423 do TST.

Nos termos da Súmula nº 423 do Tribunal Superior do Trabalho, é válida a norma coletiva que fixa a jornada de oito horas diárias para o trabalho em turnos interrompidos de revezamento quando extrapolada a jornada pelo descumprimento do intervalo intrajornada.

A não concessão, parcial ou integral, do intervalo mínimo para refeição implica o pagamento do total correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% do valor da remuneração da hora normal de trabalho, mas não torna essa hora ficta equivalente à hora extraordinária, tampouco inválida a jornada de oito horas pactuada. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por maioria, negou provimento ao agravo regimental, vencidos os Ministros Alexandre de Souza Agra Belmonde, relator, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta e Hugo Carlos Scheneemann. TST-Agr-E-ED-RR-423 – 68.2012.5.15.0107, SBDI-I, red. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, 25.6.2015. (informativo nº 112)

▶ ADICIONAL NOTURNO – JORNADA MISTA

Jornada mista. Trabalho prestado majoritariamente à noite. Adicional noturno. Súmula nº 60, II, do TST.

Na hipótese de jornada mista, iniciada a pouco após às 22h, mas predominantemente trabalhada à noite (das 23:10h às 07:10h da seguinte), é devido o adicional noturno quanto às horas que se seguem no período diurno, aplicando-se o entendimento da Súmula nº 60, II, do TST. Assim, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos por divergência jurisprudencial e, no mérito, negou-lhes provimento. No caso, ressaltou-se que a interpretação a ser dada ao item II da Súmula nº 60 do TST não pode estimular o empregador a adotar jornada que se inicia pouco depois das 22h com o propósito de desvirtuar o preceito. Ademais, a exigência do art. 73, §§ 3º e 4º, da CLT, à luz dos princípios da proteção ao trabalhador e da dignidade da pessoa humana, permite concluir que, para garantir a higidez física e mental do trabalhador, o adicional noturno deve incidir sobre o labor executado durante o dia em continuidade àquele majoritariamente prestado à noite. TST-E-RR-154-04.2010.5.03.0149, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 4.10.2012 (informativo nº 24)

Adicional noturno. Majoração por meio de norma coletiva. Substituição do adicional de 20% e da hora noturna reduzida. Ausência de disciplinamento quanto às horas em prorrogação da jornada noturna. Incidência do adicional convencional. Súmula nº 60, II, do TST.

A existência de norma coletiva regulando a majoração do adicional noturno, para efeito de supressão exclusiva da jornada noturna, faz incidir o item II da Súmula nº 60 do TST às horas prorrogadas, de modo que a rogação da jornada noturna, sem fazer qualquer menção ao trabalho realizado em prorrogação da jornada noturna, aplica o percentual convencional. Com esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, conheceu dos embargos por contrariedade à Súmula nº 60, II, do TST, e, no mérito, deu-lhes provimento para restabelecer a sentença na parte em que deferiu o pedido de condenação ao pagamento do adicional noturno convencional de 45% sobre as horas laboradas das cinco horas às seis horas e quarenta e cinco minutos. Vencidos os Ministros Renato de Lacerda Paiva, João Oreste Dalazen e Brito Pereira. TST-E-RR-109300-34.2009.5.15.0099, SBDI-I, rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 16.5.2013 (informativo nº 47)

Hora noturna reduzida. Art. 73, § 5º da CLT. Substituição pelo adicional noturno de 37,14%. Acordo coletivo.

É possível, por meio de acordo coletivo de trabalho, fixar duração normal para a hora noturna, em substituição à hora ficta prevista no art. 73, § 1º, da CLT, em razão da elevação do adicional noturno de 20% para 37,14%. No caso, não há falha em subtração pura e simples de direito legalmente previsto, mas, tão somente, em flexibilização do seu conteúdo, sem traduzir prejuízo ao empregado. Trata-se da aplicação da teoria do conglobamento, segundo a qual a redução de determinação de direito é compensada pela concessão de outras vantagens, de modo a garantir o equilíbrio entre as partes.

Com esse entendimento, a SBDI-I, em sua composição plena, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhes provimento para restabelecer a decisão do Regional. Vencidos os Ministros Lelio Bentes Corrêa, José Roberto Freire Pimenta, Delaide Miranda Arantes e Alexandre Agra Belmonte. TST-E-ED-RR-31600-45.2007.5.04.0232, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 23.5.2013 (informativo nº 48)

TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Pagamento em valor fixo mensal

Horas extras. Fixação em norma coletiva. Impossibilidade. Prejuízo ao empregado.

A fixação das horas extras pagas mensalmente ao empregado, mediante negociação coletiva, afronta o direito à percepção integral das horas efetivamente trabalhadas em sobrejornada, causando prejuízo ao trabalhador. Com base nesse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes provimento para declarar inválida a cláusula normativa que prevê o pagamento de horas extras de forma fixa, vencidos os Ministros Ives Gandra Martins Filho, Brito Pereira e Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Na espécie, a Turma manteve o acórdão do Regional que havia concluído pela validade da norma coletiva que fixou o pagamento de sessenta horas extras mensais, porquanto atendida às peculiaridades dos motoristas da empresa acordante, remunerando satisfatoriamente as eventuais horas extras prestadas durante os longos intervalos interjornada a que eram submetidos, o que acabava por desdobrar a jornada em três períodos, sem caracterizar, porém, tempo à disposição do empregador. TST-ERR-1219 – 71.2010.5.18.0131, SBDI-I, Min. Horácio Ruyundo de Senna Pires, 30.8.2012. (informativo nº 20)

Horas extras. Jornada de quarenta horas semanais. Divisor 220 previsto em norma coletiva. Nulidade. Aplicação do divisor 200. Súmula nº 431 do TST.

É nula a cláusula de acordo coletivo que estabelece o divisor 220 para fins de apuração do salário-hora do empregado submetido à jornada de quarenta horas semanais. No caso, deve prevalecer a aplicação do divisor 200, nos termos da Súmula nº 431 do TST, prestigiando-se, portanto, a condição mais benéfica incorporada ao contrato de trabalho. Com esse posicionamento, a SBDI-I, invocando precedentes da Corte, decidiu, à unanimidade, conhecer dos embargos da reclamada, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negar-lhes provimento. Ressaltaram a fundamentação os Ministros Augusto César Leite de Carvalho, Antônio José Barros Levenhagen, Dora Maria da Costa e Renato de Lacerda Paiva. TST-E-ED-RR-50200-68.2008.5.09.0094, SBDI-I, rel. Min. Brito Pereira, 28.11.2013 (informativo nº 68)

Trabalho externo. Norma coletiva. Horas extras. Pagamento limitado a cinquenta horas mensais. Invalidez. Existência de controle de jornada. Supressão de direitos fundamentais do empregado. Má aplicação do art. 7º, XXVI, da CF.

É inválida a cláusula de acordo coletivo de trabalho que exime o empregador de pagar a totalidade das horas extras trabalhadas, sob pena de suprimir os direitos fundamentais sociais do empregado ao trabalho, à remuneração superior do serviço em sobrejornada e à redução dos riscos inerentes ao trabalho, previstos no art. 7º, XIII, XVI e XXII, da CF. No caso vertente, conquanto o reclamante exercesse atividade externa, constatou-se que sua jornada de trabalho era controlada pelo empregador, razão por que se reputou inválida a previsão em norma coletiva do pagamento fixo de cinquenta horas extraordinárias. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pelo reclamante, antes da vigência da Lei nº 11.496/2007, por má aplicação do art. 7º, XXVI, da CF, e, no mérito, deu-lhes provimento para restabelecer o acórdão prolatado pelo Tribunal Regional no que deferiu o pagamento de horas extras e o respectivo adicional, bem como reflexos legais. TST-E-RR-1305900-13.2002.5.09.0652, SBDI-I, rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, 13.3.2014 (informativo nº 75)

Horas extras. Regime de compensação de jornada. Trabalho aos sábados em uma semana por mês. Súmula nº 85, IV, do TST.

A prestação de serviços em um sábado por mês, dia destinado à compensação, implica na descaracterização do regime de compensação de jornada, de modo que na semana em que houve labor no sábado deve ser reconhecido o direito às horas extraordinárias acrescidas do adicional em relação a todo o período que se extrapolava a jornada semanal normal. Nas semanas em que não houve trabalho aos sábados, porém, deve ser aplicado o disposto na Súmula nº 85, IV, do TST, em razão da efetiva compensação de jornada. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pela reclamante, por má aplicação da Súmula nº 85, IV, do TST, e, no mérito, pelo voto preponderante da Presidência, deu-lhes parcial provimento para reconhecer a validade do regime de compensação de jornada apenas nas semanas em que não houve labor no dia destinado para tanto e, consequentemente, determinar o pagamento das horas extraordinárias mais o respectivo adicional quanto às horas que extrapolarem a jornada normal diária nas semanas em que houve trabalho no sábado, apenas o adicional quanto às horas extraordinárias destinadas à compensação nas semanas em que efetivamente a reclamante tenha usufruído da folga compensatória. Vencidos os Ministros Bentes Corrêa, Aloysio Corrêa da Veiga, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, José Roberto Freire Pimenta, Hugo Carlos Schenemann e Alexandre de Souza Agra Belmonte. TST-E-RR-2337200-15.2009.5.09.0010, SBDI-I, rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, 15.5.2014 (informativo nº 82)

Horas extras. Redução. Súmula nº 291 do TST. Direito à indenização afastado por negociação coletiva. Impossibilidade.

O art. 7º, XXVI, da CF, ao consagrar o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, autoriza a negociação coletiva de direitos disponíveis do empregado. A indenização pela supressão ou redução das horas extras, prevista na Súmula nº 291 do TST, no entanto, não está sujeita à negociação coletiva, pois é direito relacionado às normas que visam amparar a saúde do empregado e reprimir a prestação indiscriminada de labor extraordinário, além de preservar o equilíbrio financeiro do trabalhador submetido a tal regime. Na hipótese, houve negociação coletiva a respeito da jornada prestada em turnos ininterruptos de revezamento que implicou em redução das horas extras de seis para duas horas diárias e o afastamento da indenização prevista na Súmula nº 291 do TST. Assim, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pela reclamada, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento, mantendo a condenação ao pagamento da indenização. Vencidos os Ministros Ives Gandra da Silva Martins Filho, Guilherme Augusto Caputo Bastos, Waldir Oliveira da Costa e Alexandre de Souza Agra Belmonte. TST-E-ED-ARR-406-58.2011.5.05.0038, SBDI-I, rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 17.3.2016 (informativo nº 130)

PERÍODOS DE DESCANSO

Intervalo intrajornada

Intervalo intrajornada. Redução. Horas extras. Norma coletiva. Percentual superior ao previsto no art. 71, § 4º, da CLT. Prevalência.

havendo norma coletiva assegurando a remuneração das horas extras em percentual superior ao previsto no art. 71, § 4º, da CLT, esse adicional deverá ser utilizado para o pagamento das horas suplementares de decorrentes da redução do intervalo intrajornada, ainda que não consignado expressamente nos autos a porcentagem acordada. Nessa esteira, a SBDI-I, por maioria, vencidos os Ministros Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Brito Pereira, Horácio Raymundo de Senna Pires e os Desembargadores Convocados Sebastião Geraldo de Oliveira e Hugo Carlos Schenemann, conheceu do recurso de embargos, no tópico, por violação do art. 896 da CLT, ante a má aplicação da Súmula nº 126 do TST e, no mérito, deu-lhe provimento para restabelecer a sentença em que fora determinado o cômputo da parcela devida pela redução do intervalo intrajornada com base no percentual previsto na norma coletiva para o cálculo das horas extras. Na espécie, a decisão turmalina apontara o óbice da Súmula nº 126 do TST, uma vez que o TRT de origem, apesar de ter consignado a existência de percentual mais vantajoso em norma coletiva, não registrou expressamente esse valor. A Subseção, porém, entendeu que a matéria se restringe ao enquadramento jurídico da incidência, ou não, do percentual normativo em detrimento da previsão legal, razão pela qual, confirmada a existência de adicional mais vantajoso tanto pelo TRT quanto pela Turma, a ausência de registro da porcentagem estabelecida em instrumento coletivo não é dado impeditivo à solução da controvérsia TST-E-ED-RR-21300-73.2005.5.04.0012, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 16.8.2012, (informativo nº 18)

Intervalo interrompida de 15 minutos. Concessão ao final da jornada. Previsão em instrumento coletivo.

Invalidade. Art. 71, § 1º, da CLT. Norma cogente.

É inválida cláusula de instrumento coletivo que prevê a concessão do intervalo interrompida de 15 minutos apenas ao final da jornada, antecipando o seu final e permitindo ao empregado chegar mais cedo em casa. A previsão contida no § 1º do art. 71 da CLT é norma cogente que tutela a saúde e a segurança do trabalho, à finalidade da jornada, que é a de reparar o desgaste físico e intelectual do trabalhador durante a prestação de serviços, sobretudo quando se trata de atividade extenuante, como a executada pelos trabalhadores portuários. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento, confirmando a decisão do Regional que condenou o reclamado ao pagamento de 15 minutos difíceis, como extras, referentes ao intervalo interrompida não usufruído, com os reflexos postuados. Vencidos os Ministros Aloysio Corrêa da Veiga, Ives Gandra Martins Filho e Maria Cristina Ingraven Peduzzi. TST-ERR-126-56-2011.5.04.0122, SBDI-I, rel. Augusto César Leite de Carvalho, 14.2.2013 (informativo nº 36).

Empregado rural. Atividade de corte de cana-de-açúcar. Pausa para descanso. Obrigatoriedade. Norma Regulamentar nº 31 do Ministério do Trabalho e Emprego. Aplicação analógica do art. 72 da CLT. Possibilidade.

Aos empregados rurais que trabalham no corte de cana-de-açúcar aplica-se, por analogia, o disposto no art. 72 da CLT, que garante um intervalo de dez minutos a cada período de noventa minutos de trabalho consecutivo nos serviços permanentes de mecanografia. Isso porque a Norma Regulamentar nº 31 do Ministério do Trabalho e Emprego, apesar de estabelecer a obrigatoriedade de concessão de pausas para descanso aos trabalhadores rurais que realizem atividades em pé ou submetam-se à sobrecarga muscular, não especifica as condições ou o tempo de duração dos períodos de repouso. Com base nesse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos do reclamante, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes provimento para acrescer à condenação o pagamento de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho como extras, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, com os reflexos postuados nas prestações contratuais vinculadas ao salário. TST-E-R-912-26-2010.5.15.0156, SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 5.12.2013 (informativo nº 69).

Intervalo interrompida. Excesso de jornada. Período anterior à Lei nº 8.923/94 (5º ao art. 71 da CLT). Horas extras devidas.

Anteriormente à edição da Lei nº 8.923/94 (que incluiu o § 4º no art. 71 da CLT), o desrespeito ao intervalo mínimo entre dois turnos de trabalho, sem importar em excesso na jornada efetivamente trabalhada, caracterizava mera infração sujeita à penalidade administrativa, não ensejando direito a qualquer ressarcimento ao empregado (Súmula nº 88, já cancelada). Todavia, o excesso na jornada efetivamente trabalhada garante o direito ao pagamento de horas extras, mesmo em relação a período anterior à edição daquela lei. Em outras palavras, a Súmula nº 88 do TST previa que o descumprimento do intervalo interrompida antes da vigência da Lei nº 8.923/94 somente não ensejava o pagamento de horas extraordinárias nas hipóteses em que observada a jornada de trabalho do empregado, no seja, quando o trabalho ocorria de forma contínua, sem interrupção para descanso e refeição, e não havia elasticidade da jornada normal. Com esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, não conheceu dos embargos interpostos pela reclamada. Vencidos os Ministros Brito Pereira, relator, e Márcio Eurico Vital Amaral, que davam provimento ao recurso para limitar a condenação relativa às horas extras de TST-E-ED-ED-RR-672543-25.2000.5.17.0006, SBDI-I, rel. Min. Brito Pereira, red. p/ acórdão Min. Lelio Bentes Corrêa, 18.12.2014, (informativo nº 98).

Horas extras. Concessão de dois períodos de intervalo para café. Acréscimo ao final da jornada. Tempo a disposição do empregador. Aplicação da Súmula nº 118 do TST.

Os dois intervalos de dez minutos cada, concedidos como pausa para café, não integram o intervalo interrompida de uma hora e, sendo acrescidos ao final da jornada, configuram tempo a disposição do empregador. Incidência da Súmula nº 118 do TST. Na espécie, o empregado cumpria jornada de 6:00h às 15:20h, de segunda a sexta, com uma hora de intervalo para almoço e duas pausas de dez minutos. Assim, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhe provimento para restabelecer o acórdão do Regional, o qual manteve a sentença que reconheceu o direito ao cômputo dos dois intervalos para café na jornada de trabalho, sob o fundamento de que as pausas não previstas em lei representam tempo a disposição e devem ser acrescidas à jornada para serem consideradas na contagem das horas extras, a teor da Súmula nº 118 do TST. TST-E-ED-ED-RR-2034-49-2012.5.15.0077, SBDI-I, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, 2.2.2017 (informativo nº 151).

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| <p>Trabalhador rural. Intervalo intrajornada. Fracionamento. Possibilidade. Art. 5º da Lei nº 5.889/73. Usos e costumes regionais.</p> <p>Não há vedação para a concessão, de forma fracionada, do intervalo intrajornada estabelecido no art. 5º da Lei nº 5.889/73, pois o referido dispositivo de lei estabelece que a concessão do período de destinação ao repouso e à alimentação do trabalhador rural observará os usos e os costumes da região. Assim, na hipótese em que a reclamada concedia ao reclamante um intervalo para o almoço e outro, de 30 minutos, para o café, em consonância com o costume do meio rural, não há falar em cômputo deste último intervalo na jornada de trabalho. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhe provimento para extinguir a condenação a determinação de que o intervalo de 30 minutos para café seja computado na jornada de trabalho do reclamante, as horas extras e reflexos legais deferidos a esse título. TST-E-RR-932-60.2010.5.09.0325, SBDI-I, rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, 4.5.2017 (Informativo nº 158)</p> | <p>Intervalo intrajornada. Redução. Art. 71, § 3º, da CLT. Prova da publicação da portaria de autorização do Ministério do Trabalho. Desnecessidade.</p> <p>Preenchidos os requisitos do art. 71, § 3º, da CLT (refeitório adequado, ausência de prorrogação de jornada e ato do Ministério do Trabalho), é válida a redução do intervalo intrajornada pelo empregador, não havendo necessidade de comprovar nos autos a publicação oficial da portaria do Ministério do Trabalho que autorizou a referida redução. Trata-se de ato administrativo dotado de presunção de veracidade e legitimidade, de modo que a simples ausência de prova de publicação não tem o condão de obstar a validade da redução do intervalo intrajornada. Sob esse fundamento, a SBDI-I, à unanimidade, conheceu do recurso de embargos da empresa reclamada, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento para restabelecer o acórdão do Regional na parte em que manteve a improcedência do pedido de pagamento do intervalo intrajornada suprimido. Vencido o Ministro José Roberto Freire Pimenta, TST-E-ARR-42 – 19.2014.5.12.0028, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 31.8.2017 (Informativo nº 163)</p> | <p>Trabalho em minas de subsolo. Tempo de deslocamento da boca da mina ao local de trabalho e vice-versa. Cômputo para efeito de concessão de intervalo intrajornada. Impossibilidade.</p> <p>O período de deslocamento do mineiro entre a boca da mina e a frente de lavra não deve ser computado para efeito de concessão de intervalo intrajornada, pois o labor em minas de subsolo não se submete ao sistema geral de duração do trabalho, conforme exceção no art. 57, parte final, da CLT. Ao promover o disciplinamento especial do trabalho dos mineiros (arts. 293 a 301 da CLT), o legislador adotou explicitamente tratamento diferenciado entre o tempo de “trabalho efetivo” para efeito de jornada normal e o tempo de deslocamento, dispondo que este último é computado apenas para efeito de pagamento do salário (arts. 293 e 294). Assim, na hipótese em que o empregado em mina de subsolo presta jornada efetiva de seis horas diárias, ainda que perca 65 minutos de remuneração pelo deslocamento, não tem direito ao cômputo deste tempo para beneficiar-se do intervalo intrajornada do art. 71 da CLT, inaplicável em virtude da norma especial do art. 298 da CLT – que prevê um intervalo intrajornada mais benéfico, de 15 minutos a cada três horas de labor, computado “na duração normal de trabalho efetivo”. De outra sorte, no caso concreto há registro de cláusula de acordo coletivo que se revela vantajosa para os empregados, pois, ao regular o direito previsto no art. 294 da CLT, garantiu a percepção de um adicional de 70% para os 65 minutos de deslocamento da boca da mina até a frente de lavra. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, à unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, pelo voto preponderante da Presidência, negou-lhes provimento. Vencidos os Ministros Augusto César Leite de Carvalho, relator, Brito Pereira, Emmanoel Pereira, Márcio Euriol Vital Amaral, José Roberto Freire Pimenta, Hugo Carlos Scheuermann e Cláudio Mascarenhas Brandão, os quais reconheciam o tempo gasto da boca da mina até o local de trabalho como tempo a disposição do empregador, razão pela qual julgavam procedente o pedido de horas extras decorrente do intervalo intrajornada não usufruído, fazendo incidir a Súmula nº 437, IV, do TST. TST-E-RR-505-29.2010.5.20.0011, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, red. p/ acórdão Min. João Oreste Dalazen, 21.9.2017 (Informativo nº 165)</p> | <p>Afastamento – atestado médico</p> | <p>Atgo anulatoria. Atestado Médico. Exigência da inserção da Classificação Internacional de Doenças – CID. Nulidade de cláusula de convenção coletiva de trabalho.</p> <p>É nula cláusula constante de convenção coletiva de trabalho que exija a inserção da Classificação Internacional de Doenças (CID) nos atestados médicos apresentados pelos empregados. Tal exigência obriga o trabalhador a divulgar informações acerca de seu estado de saúde para exercer seu direito de justificar a ausência ao trabalho por motivo de doença. Essa imposição viola o direito fundamental à intimidade e à privacidade (art. 5º, X, da CF), sobretudo por não existir, no caso, necessidade que decorra da atividade profissional. Sob esses fundamentos, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, por maioria, negou-lhe provimento, vencido o Ministro Ives Gandra Martins Filho. TST-RO-268 – 11.2014.5.12.0000, SDC, rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 17.8.2015. (Informativo nº 114)</p> |
|--|--|--|---|--|

| DESCANSO SEMANAL REMUNERADO | |
|--|---|
| <p>Regime de trabalho 5X1. Descanso semanal remunerado. Coincidência com o domingo a cada sete semanas. Impossibilidade. Art. 6º, parágrafo único, da Lei nº 10.101/2000. Pagamento em dobro do domingo trabalho. Incidência da Súmula nº 146 do TST.</p> | <p>O direito ao repouso semanal remunerado está disciplinado pelos arts. 7º, XV, da CF, 67 da CLT e 1º da Lei nº 605/49. A conjugação de tais normas leva a conclusão de que a correspondência do referido descanso com o domingo deve ser perseguida pelo empregador, recaiando em outro dia da semana apenas excepcionalmente. De outro lado, o parágrafo único do art. 6º da Lei nº 10.101/2000, aplicado analogicamente à espécie, exige a coincidência com o domingo ao menos uma vez no período de três semanas. Assim, nos termos da Súmula nº 146 do TST, é devido o pagamento em dobro do domingo trabalhado no regime de cinco dias de trabalho por um dia de descanso (5X1), pois, neste caso, o descanso dominical ocorre apenas uma vez a cada sete semanas. Sob esse entendimento, a SBDI-4, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhe provimento. TST-E-RR – 3453300- Corréa da Veiga. TST-E-DEED-RR-90300-68.2008.5.09.0093, SBDI-4, rel. Min. Cláudio Massarinas Brandão, 22.9.2016 (Informativo nº 145)</p> |
| <p>Cargo de confiança. Art. 62, II, da CLT. Repouso semanal remunerado e feriado. Não concessão. Pagamento em dobro. Incidência da Súmula nº 146 do TST.</p> | <p>O empregado exerce de cargo de gestão, inserido no art. 62, II, da CLT, tem direito ao gozo do repouso semanal e a folga referente aos feriados com a remuneração correspondente. Assim, caso não usufrua esse direito ou não tenha a oportunidade de compensar a folga na semana seguinte, o empregador deve pagar, em dobro, a remuneração dos dias laborados, nos termos da Súmula nº 146 do TST. O objetivo do art. 62, II, da CLT é excluir a obrigação de o empregador remunerar, como extraordinário, o trabalho prestado pelos ocupantes de cargo remunerado, previsto no art. 7º, XV, da CF. Sob esse entendimento, a SBDI-4, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhe provimento. TST-E-RR – 3453300- Corréa da Veiga. TST-E-DEED-RR-90300-68.2008.5.09.0093, SBDI-4, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 17.11.2016 (Informativo nº 149)</p> |
| <p>Atividade desenvolvida em ambiente artificialmente frio, insalubridade. Neutralização. Utilização de EPI. Concessão de intervalo para recuperação térmica. Necessidade de cumulação.</p> | <p>No caso de atividade desenvolvida em ambiente artificialmente frio, a insalubridade somente poderá ser neutra- lizada se houver a cumulação de dois fatores, quais sejam, a utilização de equipamentos de proteção individual adequados (art. 191 da CLT) e a concessão do intervalo para recuperação térmica de vinte minutos a cada uma hora e quarenta de trabalho contínuo (art. 253 da CLT). Sob esse fundamento, a SBDI-4, por maioria, conheceu do recurso de embargos por divergência jurisprudencial, vencidos os Ministros Alexandre Agra Belmonte e Aloysio Corrêa da Veiga, e, no mérito, ainda por maioria, deu-lhes provimento para restabelecer o acórdão do Regional no que condenou a reclamada ao pagamento do adicional de insalubridade e reflexos, uma vez que, na hipótese, não havia a fruição da recuperação térmica. Vencidos os Ministros Márcio Eurió Vital Amaral e João Oreste Dalazen. TST-E-RR-25850 – 56.2014.5.24.0007, SBDI-4, rel. Min. Brito Pereira, 30.3.2017 (Informativo nº 156)</p> |
| FERIADOS | |
| <p>Trabalho no comércio em geral</p> | <p>Ação anulatória. Trabalho em feriados no comércio em geral. Autorização em acordo coletivo. Impossibilidade. Exigência de previsão em convenção coletiva. Art. 6º-A da Lei nº 10.101/00.</p> <p>Nos termos do art. 6º-A da Lei nº 10.101/00, conforme alteração introduzida pela Lei nº 11.603/07, o trabalho no comércio em geral em feriados é possível tão somente mediante autorização firmada em convenção coletiva de trabalho, ou seja, negociação ajustada entre os sindicatos representativos das categorias econômica e profissional. Trata-se de dispositivo de interpretação restritiva que, fundada no princípio da proteção ao trabalho, não pode ser alargada para abarcar as autorizações concedidas em sede de acordo coletivo. Assim, a SDC, por unanimi- dade, deu provimento ao recurso ordinário do Sindicato do Comércio Varejista de Itapetininga para, julgando parcialmente procedente a ação anulatória, declarar a nulidade da cláusula quadragésima quarta (calendário de funcionamento do comércio em datas especiais) do ACT 2009/2010, firmado entre o réu e a empresa Arthur Lundgren Têxteis S.A. – Casas Pernambucanas, e da cláusula quadragésima terceira (calendário de funcionamento do comércio em datas especiais) do ACT 2009/2010, firmado entre o réu e a empresa Confes – Comercial Ferreira Santos Ltda. TST-RO-13955-13.2010.5.15.0000, SDC, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, 13.8.2012. (Informativo nº 17)</p> |

| | |
|---|--|
| <div><div><div>FÉRIAS</div></div></div> | |
| <p>Tercço constitucional. Art. 7º, XVII, da CF. Férias não usufruídas em razão de concessão de licença remunerada superior a 30 dias. Art. 133, II, da CLT. Devido.</p> | |
| <p>O empregado que perdeu o direito às férias em razão da concessão, durante o período aquisitivo, de licença remunerada por período superior a trinta dias, nos termos do art. 133, II, da CLT, faz jus à percepção de terço constitucional (art. 7º, XVII, da CF). A época em que editado o Decreto-lei nº 1.535/77, que conferiu nova redação ao art. 133 da CLT, vigia a Constituição anterior, que assegurava ao trabalhador apenas o direito às férias anuais remuneradas, sem o respectivo adicional, de modo que o referido dispositivo consolidado não tem o condão de retirar direito criado após a sua edição. Ademais, na espécie, a referida licença não decorreu de requerimento de empregado, mas de paralisação das atividades da empresa por força de interdição judicial, razão pela qual a não percepção do terço constitucional também implicaria em transferir os riscos da atividade econômica ao trabalhador, impondo-lhe prejuízo inaceitável. Com esse entendimento, a SBDI-I, em sua composição plena, por maioria, deu provimento aos embargos para acrescer à condenação o pagamento do adicional de 1/3 das férias, previsto no art. 7º, XVII, da CF, atinente aos períodos em que o autor foi afastado em razão de gozo de licença remunerada, observada a prescrição pronunciada. Vencidos os Ministros Maria Cristina Peduzzi, João Oreste Dalazen, Brito Pereira, Leílio Bentes Corrêa e Dora Maria da Costa. TST-E-RR-42700-67.2002.5.02.0251, SBDI-I, rel. Min. Rosa Maria Weber, 24.5.2012. (Informativo nº 10)</p> | |
| <p>Férias. Fracionamento. Inexistência de situação excepcional. Pagamento em dobro. Devido.</p> | |
| <p>O objetivo do art. 134, caput e § 1º, da CLT, ao estabelecer que as férias devem ser concedidas em um só período e que somente em situações excepcionais é possível o seu parcelamento, é permitir ao trabalhador a reposição de sua energia física e mental após longo período de prestação de serviços. Nesse contexto, resulta irregular o fracionamento de férias sem a existência de circunstância excepcional que o justifique, dando ensejo ao pagamento das férias em dobro. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos por divergência jurisprudencial e, no mérito, negou-lhes provimento. TST-E-RR-6500-92.2008.5.04.0381, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 31.5.2012. (Informativo nº 11)</p> | |
| <p>Institutora de idiomas. Atividade docente. Enquadramento na categoria profissional dos professores, ainda que ausentes as formalidades do art. 317 da CLT. Possibilidade.</p> | |
| <p>Sendo incontroverso o desempenho de atividade docente na condição de instrutora de inglês em curso de idiomas, não há como afastar o enquadramento da reclamante na categoria dos professores, ainda que ausentes as formalidades a que se refere o art. 317 da CLT. Assim, por maioria, a SBDI-I, em sua composição plena, conheceu dos embargos interpostos antes da vigência da Lei nº 11.496/2007, por violação do art. 317 da CLT, vencidos os Ministros Renato de Lacerda Paiva, relator, Dora Maria da Costa, João Oreste Dalazen, Antônio José de Barros Levenhagen, Brito Pereira e Carlos Alberto Reis de Paula, e, no mérito, também por maioria, deu-lhes provimento para declarar aplicáveis as normas coletivas da categoria dos professores e determinar o retorno dos autos à vara de origem para que analise o restante do mérito, como entender de direito. Vencido o Ministro Ives Gandra Martins Filho que conhecia do recurso, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negava-lhe provimento. TST-E-RR-8000-71.2003.5.10.0004, SBDI-I, rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, red. p/ acórdão Min. José Roberto Freire Pimenta, 23.5.2013 (Informativo nº 48)</p> | |
| <p>Professor. Intervalo para recreio. Tempo à disposição do empregador.</p> | |
| <p>O intervalo entre as aulas, conhecido como recreio, é considerado tempo à disposição do empregador, nos termos do art. 4º da CLT, pois o professor permanece no estabelecimento de ensino, aguardando ou executando ordens. Com esse entendimento, a SBDI-I, a unanimidade, conheceu dos embargos da reclamante, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes provimento para julgar procedente o item "g" da petição inicial, respeitadas as aulas efetivamente ministradas e a prescrição quinquenal pronunciada na sentença. Ressalvou a fundamentação o Ministro Alexandre Agra Belmonte. TST-E-ED-RR-49900-47.2006.5.09.0007, SBDI-I, rel. Min. Márcio Eurió Vital Amaral, 4.9.2014 (Informativo nº 88)</p> | |

8. LEGISLAÇÃO RELACIONADA AO CAPÍTULO

DURAÇÃO DO TRABALHO

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

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão de trabalho, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Art. 58 – A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário

no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

§ 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.

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

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

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

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

Art. 74 – O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.

§ 1º – O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados.

§ 2º – Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

§ 3º – Se o trabalho for executado fora de estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papelêta em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o § 1º deste artigo.

Art. 235-C. (..)

§ 8º São considerados tempo de espera as horas em que o motorista profissional empregado

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

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobre-aviso e de prontidão, para executarem serviços imprevisíveis ou para substituições de outros empregados que faltarem à escala organizada.

§ 2º Considera-se de "sobre-aviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobre-aviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas. As horas de "sobre-aviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

§ 3º Considera-se de "prontidão" o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal.

REGIME POR TEMPO PARCIAL

» CLT

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

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

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

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;

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

SOBREAVISO E PRONTIDÃO

duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

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

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

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

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

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.

Art. 3º Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais.

§ 1º O salário a ser pago ao empregado sob regime de tempo parcial será proporcional a sua jornada, em relação ao empregado que cumpre, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º A duração normal do trabalho do empregado em regime de tempo parcial poderá ser

» **LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015**

» **CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

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

(...)

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

(...)

XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

(...)

» **CLT**

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

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

semanal igual ou inferior a 5 (cinco) horas.

VI – 8 (oito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 5 (cinco) horas, até 10 (dez) horas;

V – 10 (dez) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 10 (dez) horas, até 15 (quinze) horas;

IV – 12 (doze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 15 (quinze) horas, até 20 (vinte) horas;

III – 14 (quatorze) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 20 (vinte) horas, até 22 (vinte e duas) horas;

II – 16 (dezesseis) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 22 (vinte e duas) horas, até 25 (vinte e cinco) horas;

I – 18 (dezoito) dias, para a duração do trabalho semanal superior a 25 (vinte e cinco) horas, até 27 (vinte e sete) horas;

a férias, na seguinte proporção:

após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

§ 3º Na modalidade do regime de tempo parcial, com o limite máximo de 6 (seis) horas diárias.

TELETRABALHO

» CLT

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto a precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

» CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos

TRABALHO NOTURNO

» CLT

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 considerado compensados os feriados e as porções de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

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

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

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

§ 3º O acréscimo, a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito, tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando o exceder desse limite, já acrescido da percentagem.

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às

Art. 8º Ao menor de 18 anos é vedado o trabalho noturno.

Art. 14. LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 Considera-se noturno, para os efeitos desta Lei, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

§ 1º A hora de trabalho noturno terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§ 2º A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

§ 3º Em caso de contratação, pelo empregador, de empregado exclusivamente para desempenhar trabalho noturno, o acréscimo será calculado sobre o salário anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

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

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

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

Art. 225 – A duração normal de trabalho dos bancários poderá ser excepcionalmente prorrogada até 8 (oito) horas diárias, não excedendo de 40 (quarenta) horas semanais, observados os preceitos gerais sobre a duração do trabalho.

Art. 71. CLT 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.

(...)

§ 5º O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o

JORNADA DO MOTORISTA PROFISSIONAL

Art. 7º – LEI 5898/73 Para os efeitos desta Lei, considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na atividade pecuária.

Parágrafo único: Todo trabalho noturno será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal.

Art. 8º Ao menor de 18 anos é vedado o trabalho noturno.

Art. 14. LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 Considera-se noturno, para os efeitos desta Lei, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

§ 1º A hora de trabalho noturno terá duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

§ 2º A remuneração do trabalho noturno deve ter acréscimo de, no mínimo, 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

§ 3º Em caso de contratação, pelo empregador, de empregado exclusivamente para desempenhar trabalho noturno, o acréscimo será calculado sobre o salário anotado na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

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

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

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

Art. 225 – A duração normal de trabalho dos bancários poderá ser excepcionalmente prorrogada até 8 (oito) horas diárias, não excedendo de 40 (quarenta) horas semanais, observados os preceitos gerais sobre a duração do trabalho.

JORNADA DO BANCÁRIO

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

X – modalidade de registro de jornada de trabalho

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

(...)

IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

(...)

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;

(...)

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. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

X – modalidade de registro de jornada de trabalho

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

(...)

IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

(...)

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;

(...)

início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalizações de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.

Art. 235-C. A jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação por até 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 (quatro) horas extraordinárias.

§ 1º Será considerado como trabalho efetivo o tempo em que o motorista empregado estiver à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso e descanso e o tempo de espera.

§ 2º Será assegurado ao motorista profissional empregado intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, podendo esse período coincidir com o tempo de parada obrigatória na condução do veículo estabelecido pela Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 – Código de Trânsito Brasileiro, exceto quando se tratar do motorista profissional enquadrado no § 5º do art. 71 desta Consolidação.

§ 3º Dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, são asseguradas 11 (onze) horas de descanso, sendo facultados o seu fracionamento e a coincidência com os períodos de parada obrigatória na condução do veículo estabelecida pela Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 – Código de Trânsito Brasileiro, garantidos o mínimo de 8 (oito) horas ininterruptas no primeiro período e o gozo do remanescente dentro das 16 (dezesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período.

§ 4º Nas viagens de longa distância, assim consideradas aquelas em que o motorista profissional empregado permanece fora da base da empresa, matriz ou filial e de sua residência por mais de 24 (vinte e quatro) horas, o repouso diário pode ser feito no veículo ou em alojamento do empregador, do contrato de transporte, do embarcador ou do destinatário ou em outro local que ofereça condições adequadas.

§ 5º As horas consideradas extraordinárias serão pagas com o acréscimo estabelecido na Constituição Federal ou compensadas na forma do § 2º do art. 5º desta Consolidação.

§ 6º A hora de trabalho noturno aplica-se o disposto no art. 73 desta Consolidação.

§ 7º (VETADO).

§ 8º São considerados tempo de espera as horas em que o motorista profissional empregado ficar aguardando carga ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário e o período gasto com a fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias, não sendo computados como jornada de trabalho e nem como horas extraordinárias.

§ 9º As horas relativas ao tempo de espera serão indenizadas na proporção de 30% (trinta por cento) do salário-hora normal.

§ 10. Em nenhuma hipótese, o tempo de espera do motorista empregado prejudicará o direito ao recebimento da remuneração correspondente ao salário-base diário.

§ 11. Quando a espera de que trata o § 8º for superior a 2 (duas) horas ininterruptas e for exigida a permanência do motorista empregado junto ao veículo, caso o local ofereça condições adequadas, o tempo será considerado como de repouso para os fins do intervalo de que tratam os §§ 2º e 3º, sem prejuízo do disposto no § 9º.

§ 12. Durante o tempo de espera, o motorista poderá realizar movimentações necessárias do veículo, as quais não serão consideradas como parte da jornada de trabalho, ficando garantido, porém, o gozo do descanso de 8 (oito) horas ininterruptas aludido no § 3º.

§ 13. Salvo previsão contratual, a jornada de trabalho do motorista empregado não tem horário fixo de início, de final ou de intervalos.

§ 14. O empregado é responsável pela guarda, preservação e exatidão das informações contidas nas anotações em diário de bordo, papelêta ou ficha de trabalho externo, ou no registrador instantâneo de velocidade e tempo, ou nos rastreadores ou sistemas e meios eletrônicos, instalados nos veículos, normatizados pelo Contran, até que o veículo seja entregue à empresa.

§ 15. Os dados referidos no § 14 poderão ser enviados a distância, a critério do empregador, facilitando-se a anexação do documento original posteriormente.

§ 16. Aplicam-se as disposições deste artigo ao ajudante empregado nas operações em que acompanhe o motorista.

§ 17. O disposto no caput deste artigo aplica-se também aos operadores de autômatos de destinação a executar trabalhos de construção ou pavimentação e aos operadores de tratores, colheitadeiras, autopropelidos e demais aparelhos autômatos desenhados a puxar ou a arrastar maquinaria agrícola ou a executar trabalhos agrícolas.

Art. 235-D. Nas viagens de longa distância com duração superior a 7 (sete) dias, o repouso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas por semana no período trabalhada, sem prejuízo de interjeção de repouso diário de 11 (onze) horas, totalizando 35 (trinta e cinco) horas, sendo que o tempo de viagem à base (matriz) não entra na contagem do tempo de descanso. A empresa deve oferecer condições adequadas para o efetivo gozo do referido repouso.

I - Revogado.

II – Revogado.

III – Revogado.

§ 1º É permitido o fracionamento do repouso semanal em 2 (dois) períodos, sendo um destes de, no mínimo, 30 (trinta) horas ininterruptas, a serem cumpridos numa mesma semana e em continuidade de um período de repouso diário, que deverá ser usufruídos no retorno da viagem.

§ 2º A cumulatividade de descansos semanais em viagens de longa distância de que trata o caput fica limitada ao número de 3 (três) descansos consecutivos.

o tempo será considerado de espera.

§ 4º Não será considerado como jornada de trabalho, nem ensejará o pagamento de qualquer remuneração, o período em que o motorista em pregado, não estando fisicamente espontaneamente no veículo em intervalos de repouso.

56 Em situações excepcionais de inobservância

23-5, devidamente registrada, e desde que não se comprometa a segurança rodoviária, a duração da jornada de trabalho no momento da prestação de serviços poderá ser elevada pelo tempo necessário até o veículo chegar a um local seguro ou ao seu destino.

7.5 Nos casos em que um ou mais motoristas tenham que acompanhar o veículo transportado por qualquer meio onde ele seja embarcado e em que o veículo não esteja disponível para cabine leito ou no caso de disponibilidade de alojamento para 2020 de intervalo de repouso de 9h 30 de ar. 235-3, esse tempo será considerado como tempo de descanso.

TRABALHO EXTRAORDINARIO

previstas nesta Lei;

Art. 235-G. É permitida a remuneração do motorista em função da distância percorrida, do tempo de viagem ou da natureza e quantidade de produtos transportados, inclusive mediante oferta de comissão ou de qualquer outro tipo de vantagem, desde que essa remuneração não comprometa a segurança da rodovia e da coletividade de modo semelhante à violação das normas previstas nesta Lei;

Art. 235-F. Convenção e acordo coletivo poderão prever jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso para o trabalho do motorista profissional empregado em regime de compensação; (NR)

— III —

os seus e os seus e o empreendimento adotar 2 de dois motoristas no curso da mesma viagem, o deslocamento poderá ser feito com o veículo em movimento, respeitandose os horários de jornada de trabalho, após 72 (setenta e duas) horas, o repouso em alojamento externo, de no mínimo, de 10 (dez) horas, o repouso correspondente ao serviço, como o veículo estacionado.

II – será assegurada ao motorista intervalo mínimo de 5 (cinco) minutos; em períodos de no mínimo 2 (dois) períodos e coincidir com o tempo de parada obrigatória na condução do veículo estabelecida pela Lei no 9.503, de 23 de setembro de 1997 – Código de Trânsito Brasileiro, exceto quando se tratar do motorista profissional enquadrado no § 5º do art. 71 desta Consolidação;

— é facultado o tracionamento do intervalo de condução do veículo previsto na Lei no 9.503, de 23 de setembro de 1997 – Código de Trânsito Brasileiro, em períodos de no mínimo 5 (cinco) minutos;

Art. 235-E. Para o transporte de passageiros, serão observados os seguintes dispositivos:

§ 8º Para o transporte de cargas vivas, perecíveis e especiais em longa distância ou em território estrangeiro pode-se aplicar as regras conforme a especificidade da operação de transporte realizada, cujas condições de trabalho serão acordadas em convenção ou acordo coletivo de trabalho entre a associação de empresas de viagem e a entidade de destino final; (NR)

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

$$(\dots)$$

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. 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.

INTERVALO INTRAJORNADA, INTERJORNADA, DSR E FERIADOS

» CLT

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultada 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, prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

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

Art. 67 – Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único – Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elevadores, teatros, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

Art. 68 – O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado

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

I – até mais 2 (duas) horas, independentemente da duração do trabalho do menor, salvo:

Art. 413 – É vedado prorrogar a duração normal por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

Art. 60 – Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capitulo “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Parágrafo único. Exceutam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho

de jornada e o banco de horas.

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

respectivo adicional.

de uma jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

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.

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 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.

à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

Parágrafo único – A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.

Art. 70 – Salvo o disposto nos artigos 68 e 69, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria.

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 não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º – Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º – Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refatórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

§ 5º O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobreadores, fiscalização de rodoviários, empregados no setor de transporte campo e afins nos serviços de operação de veículos

coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.

Art. 72 – Nos serviços permanentes de mecânica (datilografia, escrita) minutos de trabalho cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

(...)

XI – troca do dia de feriado;

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

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.

» LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015

Art. 13. É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

§ 1º Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia.

§ 2º Em caso de modificação do intervalo, na forma do § 1º, é obrigatória a sua anotação no registro diário de horário, vedada sua prenotação.

Art. 15. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho deve haver período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 16. É devido ao empregado doméstico descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente

aos domingos, além de descanso remunerado em feriados.

» PORTARIA Nº 1.095/2010 DO MTE

Art. 1º A redução do intervalo intrajornada de que trata o art. 71, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT poderá ser deferida por ato de autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego quando prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, desde que os estabelecimentos abranjam pelo seu âmbito de incidência atendam integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 1º Fica delegada, privativamente, aos Superintendentes Regionais do Trabalho e Emprego a competência para decidir sobre o pedido de redução de intervalo para repouso ou refeição.

§ 2º Os instrumentos coletivos que estabeleçam a possibilidade de redução deverão especificar o período do intervalo intrajornada.

§ 3º Não será admitida a supressão, diluição ou indenização do intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos.

Art. 2º O pedido de redução do intervalo intrajornada formulado pelas empresas com fulcro em instrumento coletivo far-se-á acompanhar de cópia deste e serão dirigidos ao Superintendente Regional do Trabalho e Emprego, com a individualização dos estabelecimentos que atendam os requisitos indicados no caput do art. 1º desta Portaria, vedado o deferimento de pedido genérico.

§ 1º Deverá também instruir o pedido, conforme modelo previsto no anexo desta Portaria, documentação que ateste o cumprimento, por cada estabelecimento, dos requisitos previstos no caput do art. 1º desta Portaria.

§ 2º O Superintendente Regional do Trabalho e Emprego poderá deferir o pedido formulado, independentemente de inspeção prévia, após verificar a regularidade das condições de trabalho nos estabelecimentos pela análise da documentação apresentada, e pela extração de dados do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED.

Art. 3º O ato de que trata o art. 1º desta Portaria terá a vigência máxima de dois anos e não afasta a competência dos agentes da Inspeção do Trabalho de verificar, a qualquer tempo, in loco, o cumprimento dos requisitos legais.

Art. 4º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 5º Revoga-se a Portaria nº 42, de 28 de março de 2007.

» CONSTITUIÇÃO FEDERAL

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

(...)

XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

(...)

» **LEI Nº 605/49 Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos.**

Art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

Art. 2º Entre os empregados a que se refere esta lei, incluem-se os trabalhos rurais, salvo os que operem em qualquer regime de parceria, meação, ou forma semelhante de participação na produção.

Art. 3º O regime desta lei será extensivo àqueles que, sob forma autônoma, trabalhem agrupados, por intermédio de Sindicato, Caixa Portuária, ou obrigatório, nesse caso, consistirá no acréscimo de um 1/6 (um sexto) calculado sobre os salários efetivamente percebidos pelo trabalhador e paga juntamente com os mesmos.

Art. 4º É devido o repouso semanal remunerado, nos termos desta lei, aos trabalhadores autônomos e de empresas industriais, ou sob administração da União, dos Estados e dos Municípios ou incorporadas nos seus patrimônios, que não estejam subordinados ao regime de funcionalismo público.

Art. 6º Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

§ 1º São motivos justificados:

a) os previstos no artigo 473 e seu parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho;

b) a ausência do empregado devidamente justificada, a critério da administração do estabelecimento;

c) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;

d) a ausência do empregado, até três dias consecutivos, em virtude do seu casamento;

e) a falta ao serviço com fundamento na lei sobre acidente do trabalho;

f) a doença do empregado, devidamente comprovada.

Art. 7º. A remuneração do repouso semanal correspondente:

a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;

b) para os que trabalham por hora, à sua jornada normal de trabalho, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;

c) para os que trabalham por tarefa ou peça, o equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças feitas a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelos dias de serviço efetivamente prestados ao empregador;

d) para o empregado em domicílio, o equivalente ao quociente da divisão por 6 (seis) da importância total da sua produção na semana.

§ 1º Os empregados cujos salários não sofrem descontos por motivo de feriados civis ou religiosos já remunerados nesses mesmos dias de repouso, conquanto tenham direito à remuneração dominical.

§ 2º Consideram-se já remunerados os dias de repouso semanal do empregado mensal ou quinzenalista cujo cálculo de salário mensal ou quinzenal, ou cujos descontos por falta sejam efetuados na base do número de dias do mês ou de 30 (trinta) e 15 (quinze) diárias, respectivamente.

Art. 8º Excetuada os casos em que a execução do serviço for imposta pelas exigências técnicas das empresas, é vedado o trabalho em dias feriados, civis e religiosos, garantida, entretanto, aos empregados a remuneração respectiva, observados os dispositivos dos artigos 6º e 7º desta lei.

Art. 9º Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e

religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga.

Art. 10. Na verificação das exigências técnicas a que se referem os artigos anteriores, ter-se-ão em vista as de ordem econômica, permanentes ou ocasionais, bem como as peculiaridades locais. Parágrafo único. O Poder Executivo, em decreto especial ou no regulamento que expedir par fiel execução desta lei, definirá as mesmas exigências e especificará, tanto quanto possível, as empresas e elas sujeitas, ficando desde já incluídas entre elas as de serviços públicos e de transportes.

» **Lei nº 13.475/2017**

Art. 48. O tempo mínimo de repouso terá duração relacionada ao tempo da jornada anterior, observando-se os seguintes limites:

I – 12 (doze) horas de repouso, após jornada de até 12 (doze) horas;

II – 16 (dezesseis) horas de repouso, após jornada de mais de 12 (doze) horas e até 15 (quinze) horas;

III – 24 (vinte e quatro) horas de repouso, após jornada de mais de 15 (quinze) horas.

Parágrafo único. Os limites previstos neste artigo poderão ser alterados por convenção ou acordo coletivo de trabalho, observados os parâmetros de segurança de voo estabelecidos na regulamentação da autoridade de aviação civil brasileira.

» **LEI Nº 10.101/2000**

Art. 6º: Fica autorizada o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição.

Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva.

» **PORTARIA Nº 417/1966 DO MTE**

Art. 1º – Obedecido o limite mínimo estabelecido por lei e respeitados os direitos individuais dos empregados, a empresa, de acordo com os interesses do serviço, poderá por acordo individual ou convênio coletivo, estipular em mais de 24 horas o período semanal de repouso.

Art. 2º – Os agentes da Fiscalização do Trabalho, no tocante ao repouso semanal limitar-se-ão a exigir: a) das empresas não autorizadas a funcionar aos domingos e feriados, o estrito cumprimento do art. 67 “caput” da Consolidação das Leis do Trabalho;

b) das empresas legalmente autorizadas a funcionar, nesses dias, a organização de escala de revezamento ou folga, como estatuído no parágrafo único do mesmo artigo, a fim de que, pelo menos em um período máximo de 7 (sete) semanas de trabalho, cada empregado usufrua um domingo de folga.

Art. 3º – A escala de revezamento será efetuada através de modelo de livre escolha da empresa.

Art. 4º – A presente portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas a Portaria nº 195, de 12 de abril de 1965 e todas as demais que, explícita ou implicitamente, contrariem este ato.

FERIAS

» 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;

(...)

» CLT

(...)

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.

(...)

§ 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. 130, CLT – 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. 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 resposta, 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. 133, CLT – Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

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

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

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

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

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

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

§ 3º – Para os fins previstos no inciso 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.

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.

§ 2º (Revogado).

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

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 que trabalhem 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 dominará 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.

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. 142, CLT – 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 servir 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 inclusão dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes.

Art. 143, CLT – É facultado ao empregado converter $\frac{1}{3}$ (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. § 1º – O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

§ 2º – Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono.

Art. 144. O abono de férias de que trata o artigo anterior, bem como o concedido em virtude de cláusula do contrato de trabalho, do regulamento da empresa, de convenção ou acordo coletivo, desde que não excedente de vinte dias de salário, não integrará 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.

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.

Art. 322, § 3º – Na hipótese de dispensa sem justa causa, ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares, é assegurado ao professor o pagamento a que se refere o caput deste artigo.

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

I – até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

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

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

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 eleitor, nos termos da lei respectiva.

VI – no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra “c” do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).

VII – nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

VIII – pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

IX – pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

X – até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; (incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

XI – por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho dado pela Lei nº 13.257, de 2016)

LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015

Art. 17. O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, salvo o disposto no § 3º do art. 3º, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família.

§ 1º Na cessação do contrato de trabalho, o empregado, desde que não tenha sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, na proporção de um doze avos por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

§ 2º O período de férias poderá, a critério do empregador, ser fracionado em até 2 (dois) períodos, sendo 1 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos.

§ 3º É facultado ao empregado doméstico converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

§ 4º O abono de férias deverá ser requerido até 30 (trinta) dias antes do término do período aquisitivo.

§ 5º É ilícito ao empregado que reside no local de trabalho nele permanecer durante as férias.

§ 6º As férias serão concedidas pelo empregador nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

CAPÍTULOS IV E V

QUESTÕES

Sumário • 1. Questões com gabarito comentado. 2. Exercícios para memorização. 3. Gabaritos. 3.1. Exercício para memorização

Prezado leitor!

O ano de 2017 foi marcado por diversas alterações na legislação trabalhista, especialmente com a Lei nº 13.419/2017 (gorjetas), Lei nº 13.429/2017 (terceirização) e com a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Dessa forma, diversas questões das edições anteriores tornaram-se completamente desatualizadas e não serviriam aos propósitos desse livro, que compreende a preparação para seu concurso de Analista do TRT.

As questões abaixo foram cobradas em concursos anteriores ao advento da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), mas já foram comentadas com base na nova lei. Houve redução no número de questões comentadas, pois optamos apenas pela manutenção de questões que não foram afetadas, em muito, pela Reforma Trabalhista, pois não faria sentido o estudo por meio de legislação já revogada.

Desajamos a você boa sorte nos estudos!

Henrique Correia

1. QUESTÕES COM GABARITO COMENTADO

01. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 14/2016) Quanto aos institutos jurídicos denominados "relação de trabalho" e "relação de emprego" é correto afirmar:
- (A) A relação de emprego é uma espécie do gênero relação de trabalho.
- (B) Possuem características idênticas, podendo se afirmar que são expressões sinônimas.
- (C) A relação de trabalho é modalidade derivada da relação de emprego.

COMENTÁRIOS

- (D) Não há relação de trabalho se não houver relação de emprego.
- (E) São institutos independentes e não guardam nenhuma relação entre si.

Nota do autor: A questão aborda o tema do contrato individual de trabalho. Lembre-se de que o contrato de trabalho é o ajuste verbal ou escrito, tácito ou expresso, firmado entre o empregado, que assume a obrigação de prestar serviços não eventuais e subordinados, e o empregador, que assume a obrigação de pagar salário.

Alternativa correta: "a". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que

o termo relação de trabalho é utilizado como gênero e trata da relação de trabalho de forma ampla. Todo trabalho humano (pessoa física) prestado ao tomador de serviços (pessoa física ou jurídica) é uma relação de trabalho. Exemplo: trabalho autônomo, atividade de estágio, trabalho eventual, temporário e o próprio vínculo empregatício.

Por outro lado, relação de emprego é uma das espécies do gênero relação de trabalho. A característica principal daquela relação consiste na presença da subordinação jurídica exercida sobre a figura do empregado. A CLT e demais leis trabalhistas foram criadas para proteger o empregado, que trabalha sob subordinação. Verifica-se, assim, que toda relação de emprego corresponde a uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego.

02. (FCC – Analista Judiciário – Área administrativa – TRT 11/2017) No tocante à alteração do contrato de trabalho, considere:

- I. Empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, com 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 exerça o exercício de função de confiança.
- III. Ao empregador é vedado transferir o empregado, deixando o exercício de função de confiança. Não é ilícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado, devendo ocorrer a rescisão contratual antes da previsão expressa da Consolidação das Leis do Trabalho.
- IV. Esta correta 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.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda os temas da alteração do contrato de trabalho e da transferência de empregados. Quanto aos itens mencionados, não houve impactos pela Reforma Trabalhista, permanecendo atual a questão.

Alternativa correta: “D”. Apenas o item I está correto.

Item I, Correto. No caso de transferência do larial correspondente ao aumento de despesa com transporte:

Súmula nº 29 do 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.

Item II, Errado. O empregado que ocupa cargo de confiança pode ser revertido ao cargo anterior, com a retirada da gratificação de função, sem que essa reversão acarrete nulidade (art. 468, § 1º da CLT). Em razão do exercício de cargo de confiança, o empregado recebe

gratificação de função, que se configura salário-condição, ou seja, o empregado somente irá receber a gratificação enquanto estiver exercendo a função de confiança na empresa. Portanto, não se incorpora ao patrimônio jurídico do trabalhador.

O § 2º do art. 468 da CLT, acrescentado pela Reforma Trabalhista, passou a disciplinar a hipótese de supressão da gratificação de função:

Art. 468, § 2º, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017): 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.

Nesse sentido, a Reforma Trabalhista passou a prever que a reversão do empregado, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito de manter o pagamento da gratificação de função. O valor não será, em hipótese alguma, incorporado ao salário do empregado, independentemente do tempo de exercício da função. Portanto, ainda que o empregado trabalhe por períodos superiores a 10 anos em função de confiança, não terá direito à incorporação da gratificação de função recebida caso for revertido ao cargo efetivo anteriormente ocupado.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

• **Gratificação de função de confiança:** com a Lei nº 13.467/2017, a gratificação referente ao exercício da função de confiança não se incorpora ao salário, independentemente do tempo de exercício da função.

• **Antes da Reforma Trabalhista:** Caso o empregado ocupasse a função por mais de 10 anos, o valor da gratificação não poderia ser retirado (Súmula nº 372, I, do TST).

Item III, Errado. Entre as possibilidades do *ius variandi* está a transferência de empregados. Em regra, a transferência unilateral é vedada. Essa transferência será possível desde que tenha anuência do empregado.

Alternativa correta: "a". Comentário: serve

para as demais alternativas, uma vez que, apesar de que tenha anuência do empregado, em regra, a transferência unilateral é vedada. Essa transferência será possível desde que tenha anuência do empregado. Para configurar transferência, é necessário que acarrete mudança de domicílio do empregado.

Excepcionalmente, poderá ocorrer a transferência unilateral do empregado, se respeitadas os limites impostos por lei. A seguir, as hipóteses admitidas:

1) Empregados que exercem cargos de confiança. Inclui-se para esses empregados, a transferência para evitar abusos e perseguições. Empregados de confiança são aqueles

previstos no art. 62, II, da CLT. Empregados de confiança são aqueles que exercem cargos de confiança, a possibilidade de transferência para evitar abusos e perseguições. Empregados de confiança são aqueles

2) Empregados cujo contrato tenham como condição implícita ou explícita a necessidade de transferência. Também nessa hipótese

será necessária comprovação de real necessidade de serviço, no mesmo sentido da hipótese anterior. Exemplo de condição implícita: empregados do circo. Condição explícita: no ato da contratação fica expressos que é condição de transferência para evitar abusos e perseguições. Empregados de confiança são aqueles

previstos no art. 62, II, da CLT. Empregados de confiança são aqueles que exercem cargos de confiança, a possibilidade de transferência para evitar abusos e perseguições. Empregados de confiança são aqueles

previstos no art. 62, II, da CLT. Empregados de confiança são aqueles que exercem cargos de confiança, a possibilidade de transferência para evitar abusos e perseguições. Empregados de confiança são aqueles

previstos no art. 62, II, da CLT. Empregados de confiança são aqueles que exercem cargos de confiança, a possibilidade de transferência para evitar abusos e perseguições. Empregados de confiança são aqueles

previstos no art. 62, II, da CLT. Empregados de confiança são aqueles que exercem cargos de confiança, a possibilidade de transferência para evitar abusos e perseguições. Empregados de confiança são aqueles

previstos no art. 62, II, da CLT. Empregados de confiança são aqueles que exercem cargos de confiança, a possibilidade de transferência para evitar abusos e perseguições. Empregados de confiança são aqueles

Há casos, entretanto, em que a anuência do

empregado não é necessária, como é a hipótese do empregado exercente de cargo de confiança. Para estes, é necessária a comprovação da necessidade do serviço, devendo o empregador fundamentar a transferência para evitar abusos e perseguições (art. 469, § 1º da CLT).

Item IV, Errado. No caso de extinção do estabelecimento, a transferência unilateral é permitida para evitar o término do contrato de trabalho. E, se o empregado se negar a essa transferência, ocorrerá o pedido de demissão. Exemplo: empregado trabalhava em Belo Horizonte, mas nessa cidade o estabelecimento foi extinto. Diante desse acontecimento, o trabalhador foi transferido para a unidade da empresa em Juiz de Fora, MG, sendo lícita essa transferência (art. 469, § 2º da CLT).

03. (FGV – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 12/2017) Maria Helena é empregada de

uma grande empresa, exercendo cargo de confiança. Em razão da comprovada necessidade do serviço, foi transferida, sem sua prévia anuência, para filial da empresa situada em outro Estado, o que lhe impôs a mudança de sua residência. Considerando o caráter definitivo dessa transferência, é correto afirmar, à luz da legislação e da jurisprudência uniforme do TST, que:

- (A) essa alteração do local de trabalho não se presume abusiva, sendo indevido o pagamento do adicional de transferência;
- (B) a transferência pode ser realizada, mas Maria Helena tem direito ao adicional de transferência de no mínimo 25%;
- (C) a transferência é abusiva, e Maria Helena poderá conseguir judicialmente a sua reversão;
- (D) a transferência somente será válida se a empregada receber adicional respectivo de 50% do seu salário;
- (E) a transferência é abusiva, mas isso não retira o direito da empregada de receber o adicional de transferência.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema transferência do empregado. Para responder a essas questões o candidato deve estar atento aos requisitos para a configuração de transferência abusiva.

contrato de trabalho. E, se o empregado se negar a essa transferência, ocorrerá o pedido de demissão (art. 469, § 2º da CLT). Se Perseu não fosse transferido, haveria o término do seu contrato de trabalho.

07. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Just.

Avaliador – TRT 24/2017) Hefesto trabalhou por 3 anos na empresa Netuno Equipamentos Náuticos em sua matriz situada no município do Rio de Janeiro, quando foi transferido para a filial da empresa na cidade de Santos, para exercer as mesmas funções em substituição a empregado que sofreu acidente de trabalho. Permaneceu em Santos por 5 meses, retornando para a matriz, na cidade do Rio de Janeiro. Nesta situação, a transferência será considerada regular

(A) independentemente do consentimento do trabalhador, em razão do poder diretivo do empregador.

(B) caso houvesse necessidade do serviço, ficando o empregador obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% dos salários do trabalhador, enquanto durar a transferência.

(C) se Hefesto exercesse um cargo de confiança, ainda que a alteração não tenha decorrido de real necessidade de serviço.

(D) para os empregados cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, ainda que esta não tenha decorrido de real necessidade de serviço.

(E) independentemente da necessidade do serviço, desde que ocorra de forma definitiva e haja o pagamento de adicional de transferência de, no mínimo, 15% do salário do trabalhador.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema da transferência do empregado, exigindo o conhecimento do exposto na CLT sobre o assunto.

Alternativa correta: “B”. Comentário: serve

para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. Entre as possibilidades de *ius variandi* está a transferência de empregados. Em regra, a transferência unilateral é vedada. Essa transferência será possível desde que tenha **anuidade do empregado**.

Para configurar transferência, é necessário que ocorra mudança de domicílio do empregado. O empregador, portanto, está obrigado a indicar os motivos da transferência.

COMENTÁRIOS

(E) Tem direito a suplemento salarial correspondente à diferença de origem.

(D) Transferência que acarrete mudança de domicílio garante ao empregado o pagamento de um adicional não inferior a 35% dos salários que ele perceba na localidade de origem.

(C) O mútuo consentimento é o único requisito indispensável para que se considere lícita qualquer alteração das condições elencadas no contrato individual de trabalho.

(B) O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho excluem o direito ao adicional de transferência.

(A) O *ius variandi*, decorrente do poder de direção do empregador, permite que o empregador faça de trabalho de seus empregados.

08. (Cespe – Analista Judiciário – Área Administrativa – TRT 8/2016) Acerca da alteração do contrato de trabalho, assinale a opção correta.

No caso de transferência provisória por necessidade de serviço, mesmo em se tratando de cargo de confiança e condição implícita ou explícita no contrato, o empregador ficará obrigado a pagar adicional de, no mínimo, 25% dos salários que o empregado recebia na localidade de origem, enquanto durar a transferência (art. 469, § 3º da CLT).

Súmula nº 43 do TST: “Presume-se abusiva a transferência de que trata o § 1º do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço.”

Essa exigência é um dos raros casos em que o empregador deverá motivar sua decisão. Caso não seja fundamentada, a transferência será considerada abusiva, possibilitando ao empregado pleitear a rescisão indireta com base no art. 483, d, da CLT. De acordo com a jurisprudência do TST:

Nota do autor: A questão aborda o tema alteração do contrato de trabalho. Ressalta-se que a Reforma Trabalhista acrescentou o § 2º ao art. 468 da CLT para disciplinar a hipótese de supressão da gratificação de função. Nesse sentido, a nova lei passou a

no mínimo, 25% dos salários que o empregado recebia na localidade de origem, em quanto durar a transferência (art. 469, § 3º, CLT). A jurisprudência majoritária defende o pagamento desse adicional somente no caso de transferência provisória.

Alternativa "c". No âmbito individual, há necessidade de observar dois requisitos para que a alteração do contrato de trabalho seja válida, conforme previsto no art. 468 da CLT: a) Consentimento do empregado. b) Essa alteração não pode acarretar prejuízos diretos ou indiretos ao trabalhador.

Alternativa "d". O valor do adicional de transferência, no caso de transferência provisória, é de, no mínimo, 25%, nos termos do art. 469, § 3º da CLT.

Art. 469, § 3º da CLT. Em caso de necessidade de transferência 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.

09. (Cespe – Analista Judiciário – Área Judiciária – Oficial de Justiça Avaliador – TRT 8/2016) No que se refere à alteração ou à extinção do contrato de emprego, assinale a opção correta.
- (A) Constitui alteração unilateral ilícita a determinação do empregador para que o empregado deixe função de confiança e reverta a cargo efetivo anteriormente ocupado.
- (B) O adicional de transferência é devido na transferência provisória e na definitiva, sendo equivalente a, no mínimo, 25% dos salários que o empregado percebia na localidade de origem.
- (C) Em caso de extinção do estabelecimento, é ilícita a transferência do empregado, dado o princípio da continuidade da relação de emprego.
- (D) As despesas resultantes da transferência que acarretem mudança de domicílio correm por conta do empregado.
- (E) É ilícita a rescisão por justa causa do contrato individual de trabalho ante a negativa do empregado à efetivação de qualquer alteração no contrato de trabalho proposta de forma unilateral pelo empregador.

prever que a reversão do empregado, com ou sem justo motivo, não assegurará ao empregado o direito de manter o pagamento da gratificação de função. O valor não será, em hipótese alguma, incorporado ao salário do empregado, independentemente do tempo de exercício da função. Portanto, ainda que o empregado trabalhe por períodos superiores a 10 anos em função de confiança, não terá direito à incorporação da gratificação de função recebida caso for revertido ao cargo efetivo anteriormente ocupado.

Alternativa correta: "e". Segundo o art. 470 da CLT, há previsão de ajuda de custo para o pagamento das despesas resultantes da transferência. Nesse caso, essas despesas serão suportadas pelo empregador, e o valor reembolsado ao trabalhador terá natureza indenizatória. Portanto, não há reflexo da ajuda de custo nas demais verbas trabalhistas:

Súmula nº 29 do 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".

Alternativa "a". O *jus variandi* representa modificação unilateral do contrato. Esse poder de modificar o contrato de trabalho, *jus variandi*, deverá ser exercido dentro dos limites impostos por lei, sob pena de configurar alteração abusiva. Nesse caso, o empregado tem o direito de não cumprir a determinação imposta pelo empregador, e ainda poderá pleitear rescisão indireta, com fundamento no art. 483 da CLT.

Alternativa "b". O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória. (OJ nº 113 da SDI-I do TST). No caso de transferência provisória por necessidade de serviço, mesmo em se tratando de cargo de confiança e condição implícita ou explícita no contrato, o empregador ficará obrigado a pagar adicional de

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema alteração do contrato de trabalho e extinção do contrato de trabalho. Optamos por inserir a questão nesse tópico tendo em vista a resposta correta sobre alteração do contrato.

Alternativa correta: "C". No caso de extinção do estabelecimento, a transferência unilateral é permitida para evitar o término do contrato de trabalho. E, se o empregado se negar a essa transferência, ocorrerá o pedido de demissão. (art. 469, § 2º da CLT)

Alternativa "a": 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. (art. 468, § 1º da CLT).

Alternativa "b": No caso de transferência provisória por necessidade de serviço, mesmo em se tratando de cargo de confiança e condição implícita ou explícita no contrato, o empregador ficará obrigado a pagar adicional de, no mínimo, 25%, dos salários que o empregado recebia na localidade de origem, enquanto durar a transferência (art. 469, § 3º da CLT – grifo acrescentado).

Alternativa "d": Há previsão no art. 470 da CLT da ajuda de custo para o pagamento das despesas resultantes da transferência. Nessas despesas serão suportadas pelo empregador, e o valor reembolsado ao trabalhador, terá natureza indenizatória. Portanto, não há reflexo da ajuda de custo nas demais verbas trabalhistas.

Alternativa "e": No âmbito individual, há necessidade de observar dois requisitos para que a alteração do contrato de trabalho seja válida, conforme previsto no art. 468 da CLT: – Consentimento do empregado. – Essa alteração não pode acarretar prejuízos diretos ou indiretos ao trabalhador.

2. Súmula nº 29 do 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."

COMENTÁRIOS

Nesse sentido, caso o empregado discorde da alteração do contrato, não será lícita a rescisão contratual. Mesmo nas hipóteses de jus variandi que permite a alteração unilateral do contrato de trabalho, esse poder de modificar o contrato de trabalho deverá ser exercido dentro dos limites impostos por lei, sob pena de configurar alteração abusiva. Nesse caso, o empregado tem o direito de não cumprir a determinação imposta pelo empregador, e ainda poderá pleitear rescisão indireta, com fundamento no art. 483 da CLT.

10. FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 14/2016 Os contratos individuais de trabalho são bilaterais e consensuais. Entretanto é possível ocorrer alterações, suspensão e interrupção desses contratos, sendo correto que:

(A) Será sempre lícita a alteração unilateral das condições contratuais quando houver comprovada dificuldade financeira econômica do empregador e a prévia comunicação ao sindicato da categoria profissional.

(B) É considerada 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) Há vedação à suspensão ou interrupção do contrato de trabalho quando o empregado não se encontra em situação de afastamento por motivo de doença, ou quando o empregado não se encontra em situação de afastamento por motivo de doença, ou quando o empregado não se encontra em situação de afastamento por motivo de doença.

(D) É lícita a transferência do empregado para localidade diversa da que resultar do contrato de trabalho, quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

(E) A aposentadoria por invalidez não interrompe o contrato de trabalho, mas sim extingue o contrato de trabalho, ainda que o empregado recupere em 5 anos a sua capacidade laborativa e seja cancelada a sua aposentadoria pelo INSS, não ficando obrigado o empregador ao pagamento de indenização.

Nota do autor: A questão aborda o tema da alteração do contrato de trabalho. Lembremos de que as cláusulas contratuais se diferenciam das cláusulas coletivas. O que foi ajustado entre empregado e empregador não pode ser alterado para prejudicar o empregado, conforme art. 468 da CLT. Já nas

11. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Justiça Advogado Federal – TRT 23/2016) Considere-se o entendimento jurisprudencial pacífico sobre alteração do contrato de trabalho.
- (A) a prescrição a ser considerada em ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do contrato de trabalho é a parcial, salvo quando a parcela esteja assegurada por lei, quando a empresa atinge os contratos de trabalho de todos os empregados, não caracterizando alteração contratual ilícita, tendo em vista que decorre do legítimo exercício do poder de direção do empregador.
- (B) empregado que trabalha há cinco anos no período noturno e é transferido pelo empregador para o período diurno terá o adicional noturno caracterizada redução salarial e ofensa ao direito adquirido.
- (C) havendo diminuição do número de alunos, a redução da carga horária do professor é válida, não caracterizando alteração contratual ilícita, tendo em vista que o valor da hora-aula não sofre redução.
- (E) é ilícita a alteração da jornada de trabalho, com o retorno à jornada inicialmente contratada, de servidor público da Administração direta.

Art. 468, § 2º, da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista) A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegurará ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

Alternativa "C": "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." (art. 471 da CLT)

Alternativa "E": "O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o prazo seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício." (art. 475, CLT)

"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." (Súmula nº 160 do TST).

normas coletivas, há maior possibilidade de negociação em razão da paridade existente entre os entes coletivos (empresas e sindicatos profissionais e econômicos), inclusive aos empregados, como a redução salarial, prevista expressamente no Texto Constitucional.

Alternativa correta: "D": "É ilícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado." (art. 469, § 2º, CLT)

Alternativa "A": O contrato de trabalho possui normas de caráter imperativo que não comportam transação entre as partes. Limita-se, assim, a autonomia da vontade, para garantir o mínimo de dignidade ao empregado. Devem-se respeitar os princípios da inalterabilidade contratual lesiva e da condição mais benéfica. Esse último assegura ao empregado as vantagens conquistadas durante o contrato de trabalho, que não poderão ser alteradas para pior.

No âmbito individual, há necessidade de observar dois requisitos para que a alteração do contrato de trabalho seja válida (art. 468 da CLT):

1) Consentimento do empregado.

2) Essa alteração não pode acarretar prejuízos diretos ou indiretos ao trabalhador.

Dessa forma, a alteração unilateral por dificuldades financeiras da empresa não está prevista na legislação trabalhista e viola os princípios da inalterabilidade contratual lesiva e da condição mais benéfica.

Alternativa "B": "Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reveja ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança." (art. 468, § 1º, CLT – renumerado pela Reforma Trabalhista).

A Reforma Trabalhista alterou o art. 468 da CLT, para prever, em seu § 2º que a reversão para a função anteriormente ocupada não assegura ao empregado o direito ao pagamento da gratificação de função respectiva.

Com isso, mesmo que o empregado exerça

12. (FCC – Analista Judiciário – Área administrativo – TRT 11/2017) Considere as hipóteses abaixo.

- I. Luciana casou-se na última terça-feira deixando de comparecer no seu emprego por três dias consecutivos.
 - II. Dorivaldo deixou de comparecer no seu emprego por dois dias consecutivos em razão do falecimento de seu irmão.
 - III. Gillete está de férias.
 - IV. Simone está em gozo de seu repouso semanal remunerado.
- Tratam-se de hipóteses de interrupção do contrato de trabalho as indicadas em
- (A) I, II e IV, apenas.
 - (B) I, II e III, apenas.
 - (C) I, III e IV, apenas.
 - (D) I e II, apenas.
 - (E) I, II, III e IV.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema suspensão e interrupção do contrato de trabalho. A **interrupção** do contrato de trabalho consiste na ausência provisória da prestação de serviços, em que são devidos o pagamento de salário e a contagem do tempo. Cessa a obrigação do empregado, mas persiste a obrigação da empresa. Por outro lado, a **suspensão** do contrato de trabalho é a ausência provisória da prestação de serviços, sem que haja o pagamento de salário nem a contagem do tempo. Nesse caso, cessa a obrigação tanto da empresa como do empregado.

O candidato deve estar atento às hipóteses em questão, tendo em vista ser um tema muito cobrado em concursos trabalhistas.

Alternativa correta: "e". Comentário serve para as demais alternativas: *uma vez que vemos sobre o mesmo assunto*. Os casos apontados nos itens I, II, III e IV são considerados como de interrupção do contrato de trabalho, pois, apesar de não haver prestação de serviços, é devido o pagamento de salário e há contagem do tempo de serviço.

Veja os casos de interrupção e suspensão mais cobrados em provas:

Nota do autor: A questão aborda o tema da alteração do contrato de trabalho. Lembrese de que, em regra, a alteração do contrato exige o consentimento do trabalhador e ausência de prejuízos diretos e indiretos ao empregado.

Alternativa correta: "d". Comentário serve para as demais alternativas: *uma vez que versam sobre o mesmo assunto*. "A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora-aula" (Orientação Jurisprudencial nº 244 da SDI-I do TST).

Alternativa "a". "Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito parcela esteja também assegurado por preceito de lei".

Alternativa "b". "As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento" (Súmula nº 51, I, do TST).

Alternativa "c". "A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno" (Súmula nº 265 do TST).

Alternativa "e". "O retorno do servidor público (administração direta, autárquica e funcional) à jornada inicialmente contratada (CLT, sendo a sua jornada definida em lei e no contrato de trabalho firmado entre as partes: (OJ nº 308 da SDI-I do TST).

COMENTÁRIOS

| | |
|--|--|
| a) Licença-maternidade (interrupção) | |
| b) Aborto não criminoso (interrupção) | |
| c) Serviço militar obrigatório (suspensão) | |
| d) Acidente do trabalho após 15 primeiros dias (suspensão) | |
| Casos controversos | |
| • Encargo público | |
| • Mandato Sindical | |
| • Greve | |
| • Suspensão disciplinar | |
| • Benefícios previdenciários (auxílio-doença, por exemplo) | |
| • Diretor de S/A (não empregado – Súm. nº 269 do TST) | |
| • Intervalos | |
| • Prisão (sem trânsito em julgado) | |
| • Violência doméstica | |
| • Inquérito para apuração de falta grave | |
| • Qualificação profissional (art. 476-A da CLT) | |
| Hipóteses de suspensão (não há pagamento de salário) | |
| • 2 dias falecimento | |
| • 3 dias – casamento | |
| • 9 dias – professor (casamento e falecimento) | |
| • 1 dia a cada 12 meses – doação de sangue | |
| • 2 dias – alistamento eleitoral | |
| • 2 dias – acompanhamento de sua esposa ou companheira em consultas ou exames durante a gravidez | |
| • 1 dia por ano – acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica – válido para o empregado ou empregada para cada filho que tiver | |
| • Tempo necessário: | |
| – serviço militar | |
| – vestíbular | |
| – comparecimento em juízo | |
| – reunião/orgânismo internacional (dirigente sindical) | |
| • Paralisação da empresa | |
| • Acidente nos primeiros 15 dias | |
| • Férias | |
| • RSR e Feriados | |
| • Intervalos intrajornadas remunerados. | |
| • Licença-paternidade 5 dias para todos os empregados. E ainda, com possibilidade de prorrogação por mais 15 dias (total de 20 dias) se o Empregador aderir ao Programa Empresa Cidadã | |
| • Gestante: consultas médicas | |
| • Participação nas comissões de conciliação prévia | |
| • Prontidão e sobreaviso | |
| • Lockout | |
| • Participação no Conselho Curador do FGTS | |
| Hipóteses de interrupção (pagamento de salário) | |

13. (FCC – Técnico Judiciário – Área Administrativa

– TRT 11/2017) Lucília, em razão da abertura involuntária do colo do útero, de forma prematura, comprovada por atestado médico oficial, sofreu um aborto na segunda semana de gestação. Nesse caso, o contrato de trabalho de Lucília será

- (A) interrompido e ela terá direito a dez dias de repouso.
- (B) suspenso e ela terá direito a duas semanas de repouso.
- (C) interrompido e ela terá direito a duas semanas de repouso.
- (D) suspenso e ela terá direito a quinze dias de repouso.
- (E) suspenso e ela terá direito a uma semana de repouso.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema

suspenção e interrupção do contrato de trabalho. A **interrupção** do contrato de trabalho consiste na ausência provisória da prestação de serviços, em que são devidos o pagamento de salário e a contagem do tempo. Cessa a obrigação do empregado, mas persiste a obrigação da empresa. Por outro lado, a **suspenção** do contrato de trabalho é a ausência provisória da prestação de serviços, sem que haja o pagamento de salário nem a contagem do tempo. Nesse caso, cessa a obrigação tanto da empresa como do empregado.

Alternativa correta: "C". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. "No caso de aborto não criminoso, devida-mente comprovado por exame médico oficial, a mulher terá direito a um repouso remunerado de duas semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de sua afastamento" (art. 395 da CLT). No caso de aborto não criminoso, a mulher tem direito a licença-remunerada de duas semanas. Note-se, portanto, que a empregada receberá seu salário, mas não prestará os serviços, o que configura hipótese de interrupção do contrato de trabalho.

14. (FGV – Analista Judiciário – Área Judiciária –

TRT 12/2017) Alberto, empregado da empresa União Ltda., sofreu acidente de trabalho e se encontra em fruição de auxílio-doença acidentário. É correto afirmar, à luz da legislação trabalhista, que:

- (A) o FGTS não deverá ser recolhido porque Alberto não está trabalhando;
- (B) o contrato encontra-se interrompido, pelo que é devido o FGTS, mas o período não será considerado para fim algum;
- (C) o FGTS deve ser depositado e haverá garantia no emprego para Alberto até cinco meses após o retorno;
- (D) está suspenso o contrato de trabalho, sendo devido o recolhimento do FGTS e o cômputo do respectivo lapso temporal no período aquisitivo de férias, salvo se perdurar por mais de seis meses, ainda que descontinuos;
- (E) em virtude do afastamento ter ocorrido em razão de acidente de trabalho, a Lei determina o pagamento de metade do FGTS e o cômputo de meta-

de do período de afastamento para fins de férias.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema suspenção do contrato de trabalho em caso de percepção do auxílio-doença acidentário, assim como as obrigações devidas ao longo desse período.

Alternativa correta: "D". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. Inobstante se trate de hipótese de suspensão do contrato de trabalho, há expressão prevista legal no sentido da continuidade do recolhimento do FGTS pelo empregador, no período de recebimento de auxílio-doença acidentário. Nesse sentido:

Art. 15 da Lei nº 8.036/1990. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregados 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.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: Cuidado com o peguinha da questão! Além de exigir que o candidato saiba que o caso se trata de interrupção do contrato de trabalho, deve-se atentar ao fato de que se tratam de professores que se casaram, cuja regulamentação é específica e não segue a regra geral do art. 473 da CLT!

Alternativa correta: "b". Comentário serve *somente sobre o mesmo assunto. A interrupção do contrato de trabalho consiste na ausência provisória da prestação de serviços, em que são devidos o pagamento de salário e a contagem do tempo. Cessa a obrigação do empregador, mas persiste a obrigação da empresa. Trata-se do caso de Júlio e Beatriz, os quais são professores e se casaram, fazendo jus a um período de 9 dias por motivo de*

gala (casamento). Nesse sentido:

Art. 320, § 3º da CLT: 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.

COMENTÁRIOS

16. (FCC – Técnico Judiciário – Área Administrativa – TRT 20/2016) São consideradas hipóteses de suspensão e interrupção do contrato de trabalho, respectivamente,
- (A) férias anuais remuneradas; descansos semanais remunerados.
- (B) aviso prévio trabalhado; aposentadoria por invalidez.
- (C) licença nojo de 2 dias por luto de familiar; dia de feriado religioso.
- (D) aposentadoria por invalidez; doação voluntária de sangue por um dia durante o ano.
- (E) férias coletivas; participação em curso ou programa de qualificação.

Nota do autor: A questão aborda o tema suspensão e interrupção do contrato de trabalho. Lembra-se de que o empregado não tem direito ao recolhimento do FGTS na hipótese de aposentadoria por invalidez.

(...) § 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.

O empregado não terá, contudo, direito aos depósitos do FGTS durante o recebimento do benefício da aposentadoria por invalidez?

Além disso, não terá direito a férias o empregado que tiver percebido prestação relativa a auxílio-doença acidentário ou auxílio-doença por mais de 6 meses (art. 133, IV da CLT).

Note-se, por fim, que o art. 4º, § 1º da CLT sofreu apenas modificação formal pela Reforma Trabalhista, mas não houve alteração em seu conteúdo, pois apenas houve a supressão da parte vetada da redação anterior:

Art. 4º, § 1º da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): Computar-se-á, 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.

15. (FGV – Analista Judiciário – Oficial de Justiça – TRT 12/2017) Júlio, professor de matemática numa escola particular, e Beatriz, professora de física na mesma escola, casaram-se, após 2 anos de namoro, em cerimônia civil, no decorrer do ano letivo. Pretendem agora viajar para a Ilha-de-Mel. Sobre a situação apresentada, e de acordo com os termos da CLT, é correto afirmar que:
- (A) o casal poderá faltar ao serviço por 1 semana, mas terá o desconto respectivo no salário;
- (B) Beatriz e Júlio poderão faltar ao emprego por 9 dias, sem prejuízo do salário;
- (C) a CLT é omissa a respeito, assim o casal terá de negociar a quantidade de dias da licença-gala;
- (D) ambos poderão faltar justificadamente por até 3 dias consecutivos;
- (E) a licença pelo casamento deverá ser aproveitada após o término do semestre letivo, para não causar prejuízo intelectual aos alunos.

3. Informativo nº 10 do TST (confira texto integral no final do capítulo).

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema suspensão e interrupção do contrato de trabalho. É muito importante que o candidato conheça suas principais hipóteses, tendo em vista sua cobrança ser muito recorrente em concursos públicos.

Alternativa correta: "C". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. A **interrupção** do contrato de trabalho consiste na ausência provisória da prestação de serviços, em que são devidos o pagamento de salário e a contagem do tempo. Cessa a obrigação do empregado, mas persiste a obrigação da empresa. É o caso das férias, por exemplo.

| INTERRUPÇÃO | |
|-------------|-----------------------------------|
| IN | clui salário |
| IN | clui contagem de tempo de serviço |

Por outro lado, a **suspensão** do contrato de trabalho é a ausência provisória da prestação de serviços, sem que haja o pagamento de salário nem a contagem do tempo. Nesse caso, cessa a obrigação tanto da empresa como do empregado. É o caso do empregado em gozo de benefícios previdenciários. Exemplo: durante aposentadoria por invalidez, auxílio-doença etc.

NA PALAVRA SUSPENSÃO, EXISTEM 3 LETRAS S. DE "SEM".

| | |
|---|----------------------|
| S | em trabalho |
| S | em salário |
| S | em contagem de tempo |

As férias são típica hipótese de interrupção do contrato de trabalho, pois não haverá prestação de serviços e o empregado receberá durante o período. Por sua vez, o auxílio-doença é pago pelo INSS e, portanto, o contrato de trabalho está suspenso.

Segue tabela para memorização das principais hipóteses de suspensão e interrupção do contrato de trabalho:

- Alternativa correta: "d".** É caso de **suspensão** do contrato de trabalho: empregados em gozo de benefícios previdenciários. Exemplo: durante aposentadoria por invalidez, auxílio-doença etc. Nesse caso, o empregado não recebe salários, mas benefitício previdenciário pago pela Previdência Social.
- É caso de **interrupção** do contrato de trabalho: voluntária de sangue (art. 473, IV, CLT).
- Alternativa "a".** "Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, **sem prejuízo da remuneração**" (art. 129 da CLT – grifos acrescentados). As férias são consideradas clássico caso de interrupção do contrato de trabalho. Por sua vez, o descanso semanal remunerado é hipótese de interrupção do contrato de trabalho.
- Alternativa "b".** O aviso prévio trabalhado não é considerado interrupção ou suspensão do contrato, pois o empregado continua trabalhando normalmente. Já a aposentadoria por invalidez é caso de suspensão do contrato de trabalho.
- Alternativa "c".** Tanto a licença de nojo (luto) prevista no art. 473, I, da CLT) como o feriado (art. 8º, Lei nº 605/1949) são considerados casos de interrupção do contrato de trabalho, pois o trabalhador deixará de prestar os serviços, mas permanecerá recebendo seus salários.
- Alternativa "e".** As férias coletivas são consideradas interrupção do contrato (art. 141, § 2º, da CLT) e o período de participação em curso para qualificação profissional é considerado suspensão do contrato de trabalho (art. 476-A, da CLT)
17. (FGV – Técnico Judiciário – Área Administrativa – TRT 12/2017) Um caso de interrupção e um caso de suspensão do contrato de trabalho são, respectivamente:
- (A) prestação de serviço militar e falta injustificada;
- (B) greve e aposentadoria por invalidez;
- (C) férias e auxílio-doença;
- (D) repouso semanal remunerado e falta justificada;
- (E) prisão cautelar do empregado e feriados.

| | |
|---|--|
| <p>a) Licença-maternidade (interrupção)</p> <p>b) Aborto não criminoso (interrupção)</p> <p>c) Serviço militar obrigatório (suspensão)</p> <p>d) Acidente do trabalho após 15 primeiros dias (suspensão)</p> | |
| Casos controversos | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Encargo público • Mandato Sindical • Greve • Suspensão disciplinar • Benefícios previdenciários (auxílio-doença, por exemplo) • Diretor de S/A (não empregado – Smm. nº 269 do TST) • Intervalos • Prisão (sem trânsito em julgado) • Violência doméstica • Inquérito para apuração de falta grave • Qualificação profissional (art. 476-A da CLT) | |
| Hipóteses de suspensão (não há pagamento de salário) | |
| <ul style="list-style-type: none"> • 2 dias falecimento • 3 dias – casamento • 9 dias – professor (casamento e falecimento) • 1 dia a cada 12 meses – doação de sangue • 2 dias – alistamento eleitoral • 2 dias – acompanhamento de sua esposa ou companheira em consultas ou exames durante a gravidez • 1 dia por ano – acompanhar filho de até 6 anos em consulta médica – válido para o empregado ou empregada para cada filho que tiver • Tempo necessário: <ul style="list-style-type: none"> – serviço militar – vestibular – comparecimento em juízo – reunião/organismo internacional (dirigente sindical) – paralisação da empresa • Acidente nos primeiros 15 dias • Férias • RSR e Feriados • Intervalos interjornadas remunerados. • Licença-paternidade 5 dias para todos os empregados. E ainda, com possibilidade de prorrogação por mais 15 dias (total de 20 dias) se o Empregador aderir ao Programa Empresa Cidadã. • Gestante: consultas médicas • Participação nas comissões de conciliação prévia • Prontidão e sobreaviso • Lockout • Participação no Conselho Curador do FGTS | |
| Hipóteses de interrupção (pagamento de salário) | |

18. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Just. Avaliador – TRT 20/2016) No curso do contrato de trabalho, podem ocorrer certos eventos que impliquem na ausência de prestação de serviços, mas sem acarretar a cessação do vínculo de emprego. Quanto a essas hipóteses definidas por lei como suspensão e interrupção do contrato de trabalho:

- (A) Ao empregado afastado do emprego em razão de interrupção, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa, o que não ocorre nos casos de suspensão.
- (B) O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, constitui motivo justo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.
- (C) O afastamento do empregado por motivo de doença suspende o contrato de trabalho por 15 dias e interrompe o contrato a partir do 16º dia.
- (D) Em caso de aborto espontâneo, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá direito a um período de repouso remunerado de duas semanas, ensejando hipótese de interrupção do contrato de trabalho.
- (E) Os dias em que comprovadamente o empregado estiver em estabelecimento de ensino superior serão considerados por lei hipótese de suspensão do contrato de trabalho.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema suspensão e interrupção do contrato de trabalho. Lembra-se de que, em regra, o tempo de afastamento é computado nos contratos por prazo determinado, não afetando a contagem do prazo. Assim sendo, mesmo ocorrendo hipóteses de suspensão e de interrupção, não há prorrogação no fim do contrato.

Alternativa correta: "d". "No caso de aborto criminoso, devidamente comprovado por exame médico oficial, a mulher terá direito a um repouso remunerado de duas semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento" (art. 395 da CLT). Trata-se, portanto, de caso de interrupção do contrato de trabalho.

Alternativa "a": Tanto no caso de interrupção como de suspensão, serão asseguradas as vantagens que tenham sido atribuídas à categoria, quando do afastamento (art. 471 da CLT).

Alternativa "b": O afastamento do empregado em virtude de exigências do serviço militar ou encargo público não constitui motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho. No caso de cumprimento de exigências do serviço militar haverá interrupção do contrato de trabalho, enquanto que o afastamento para cumprir encargo público é considerado do suspensão do contrato de trabalho.

Alternativa "c": Ao contrário do exposto na questão, os 15 primeiros dias de afastamento em caso de doença são considerados interrupção do contrato de trabalho, pois cabe ao empregador o pagamento de salário. Após os 15 primeiros dias, haverá caso de suspensão do contrato de trabalho, sendo o empregador obrigado ao recolhimento do FGTS.

Alternativa "e": Trata-se do inciso VII do art. 473 da CLT, o qual estabelece as hipóteses de interrupção do contrato de trabalho:

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

(...)

VII – nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

19. (FCC – Técnico Judiciário – Área Administrativa – TRT 20/2016) A empresa onde Orpheu trabalha pretende incrementar sua linha de produção, oferecendo a ele a participação em curso de qualificação profissional, com duração de quatro meses, conforme previsão contida em convenção coletiva de trabalho. Orpheu assinou documento concordando com a oferta de seu empregador. Nessa situação, preenchidos os requisitos legais previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, o contrato de trabalho ficará

- (A) suspenso, não fazendo jus ao pagamento de salários durante o período de afastamento.
- (B) interrompido, fazendo jus ao pagamento de salários durante o período de afastamento.

lários durante o período de afastamento.

20. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Just. Avaliador – TRT 24/2017) Urano teve o seu contrato de trabalho suspenso em razão de licença por gozo do benefício previdenciário de auxílio-doença previdenciário comum (código B-31). Neste período de suspensão do contrato, o empregado terá direito
- (A) aos depósitos do FGTS durante a paralisação dos serviços.
 - (B) ao pagamento dos salários pelo empregador do período de afastamento.
 - (C) a computar o tempo de afastamento para todos os efeitos legais.

Dispensa do trabalhador: O empregado não poderá ser dispensado no transcurso do período do curso e nos 3 meses subsequentes ao afastamento para qualificação profissional. Se dispensado, o empregador deverá pagar multa ao empregado conforme previsto no acordo ou convenção, sendo de, no mínimo, 100% sobre o valor da última remuneração mensal do empregado.

Fraude no curso de qualificação: Se não houver curso ou o empregado continuar trabalhando, o período será de interrupção (pagamento do salário e demais verbas trabalhistas).

- **Formalidades especiais:**
 - comunicação ao sindicato da categoria com quinze dias de antecedência;
 - empregador poderá conceder ajuda compensatória, sem natureza salarial, neste período de suspensão. O FAT – Fundo de Amparo ao Trabalho – é o responsável pela concessão da bolsa de qualificação profissional;
 - contrato não poderá ser suspenso mais de uma vez no período de 12 meses.
- **Requisitos:**
 - previsão em acordo ou convenção coletiva;
 - consentimento formal do empregado.

- (C) suspenso, sem o pagamento de salários durante o período de afastamento, mas com uma ajuda de custo de 50% do valor do salário, conforme previsão legal.
- (D) interrompido, tendo direito legal a ajuda com-pensas mensal no valor das refeições, des-pesas com transporte e 50% do valor do salário durante o afastamento.
- (E) rescindido, sem caracterizar suspensão ou inter-ruptão e sem qualquer consequência de ordem financeira para as partes durante o afastamento, com novação do contrato a partir do retorno ao serviço normal.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema suspensão e interrupção do contrato de trabalho. Em razão da crise econômica mundial, as empresas têm se utilizado dessa hipótese de suspensão para evitar de-missões em massa (lay off).

Alternativa correta: "a". Comentário serve sam sobre o mesmo assunto. "O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um perío-do de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo em-pregador, com duração equivalente à sus-pensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, obser-vado o disposto no art. 471 desta Consolida-ção" (art. 476-A, "caput", da CLT). Trata-se da literalidade do exposto no art. 476-A da CLT, que estabelece ser o prazo para participação do empregado em curso ou programa de qualificação, hipótese de suspensão do con-trato de trabalho. Veja tabela com principais aspectos relacionados ao tema:

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL (ART. 476-A DA CLT)

Características:

Prazo: de 2 meses a 5 meses (esse prazo poderá ser prorrogado desde que, se previsto no acordo ou convenção cole-tiva, tenha o consentimento formal do empregado e a empresa se responsabilize pela bolsa de qualificação profissional).

- (D) as vantagens ocorridas na sua ausência que tenham sido atribuídas à categoria que pertencia.
- (E) a prorrogação do final do contrato por prazo determinado, mesmo que não tenha havido prévio acordo com o empregador.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão foi inserida no tópico sobre suspensão e interrupção do contrato de trabalho por trazer uma consequência para o contrato de trabalho em caso de afastamento do empregado por motivo de doença.

Alternativa correta: "d". A principal diferença existente entre interrupção e suspensão consiste no pagamento dos salários.

Na suspensão do contrato de trabalho não há prestação de serviços pelo trabalhador. Nesse caso, não ocorre o pagamento de salário e a contagem do tempo de serviço do empregado.

Em ambos os casos, serão asseguradas, ao empregado afastado, as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria, conforme previsto no art. 471 da CLT:

Art. 471 da CLT: 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.

Alternativa "a". No caso de auxílio-doença comum não há obrigação do empregador de recolhimento do FGTS que só é possível em caso de auxílio-doença acidentário. Inobstante se trate de hipótese de suspensão do contrato de trabalho, há expressão legal no sentido da continuidade do recolhimento do FGTS pelo empregador, no período de recebimento de auxílio-doença acidentário. Nesse sentido:

Art. 15 da Lei nº 8.036/1990. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregados 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

Alternativa "b". Conforme afirmado no comentário à alternativa correta, no caso de suspensão do contrato de trabalho não há pagamento de benefício previdenciário.

Alternativa "c". No caso de suspensão do contrato de trabalho, não há contagem de tempo de serviço durante o período de afastamento do empregado.

Na palavra "suspensão", existem 3 letras "s" de "Sem":

| | |
|---|----------------------|
| S | em trabalho |
| S | em salário |
| S | em contagem de tempo |

Alternativa "e". Somente será desconiderado o tempo de afastamento caso exista acordo entre empregado e empregador, nos contratos por prazo determinado. Dessa forma, as hipóteses de interrupção e suspensão não seriam computadas no período do contrato por prazo certo. É o que se observa no art. 472, § 2º, da CLT:

Art. 472, § 2º, da CLT: Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para respectiva terminação.

21. (Cespe – Analista Judiciário – Área Administrativa – TRT 8/2016) Em relação à suspensão, à interrupção e à rescisão do contrato de trabalho, assinale a opção correta.
- (A) O afastamento do empregado em razão de exigências decorrentes de encargo público é motivo para a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.
- (B) Nos contratos de trabalho por tempo determinado, o período de suspensão ou interrupção interfere no ajuste, acarretando a prorrogação do prazo.

Alternativa "d": "Quando requerido por se-
gurado afastado da atividade por mais de
30 (trinta) dias, o auxílio-doença será devi-
do a contar da data da entrada do reque-
rimento," (art. 60, § 1º, Lei nº 8.213/1991).
Os quinze primeiros dias de afastamento
consistem em hipótese de interrupção,
pois cabe ao empregador o pagamento de
salário.

Alternativa "e": A aposentadoria por invali-
dez consiste em caso de suspensão do con-
trato de trabalho, pois não há pagamento
de salário, mas de benefício previdenciário
pago pelo Estado.

22. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Justiça
Avaliador Federal – TRT 14/2016) Está confi-
gurada a suspensão dos efeitos do contrato de
trabalho em caso de:
- (A) férias anuais remuneradas.
 - (B) ausência ao serviço por 03 dias consecutivos em
virtude de casamento.
 - (C) aposentadoria por invalidez.
 - (D) férias coletivas de determinado setor da empre-
sa.
 - (E) no dia em que o trabalhador estiver comprova-
damente realizando exame vestibular para in-
gresso em ensino superior.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema
da suspensão e interrupção do contrato de
trabalho. Lembra-se de que a na suspensão
não há prestação de serviços e remunera-
ção paga ao empregado. Por sua vez, na in-
terrupção do contrato de trabalho, o traba-
lhador não presta os serviços, mas recebe
contraprestação (salário).

Alternativa correta: "c": "O empregado
que for aposentado por invalidez terá sus-
pensão o seu contrato de trabalho durante
o prazo fixado pelas leis de previdência
social para a efetivação do benefício" (art.
475, CLT). A aposentadoria por invalidez
consiste em caso de suspensão do contrato
de trabalho, pois não há pagamento de sa-
lário, mas de benefício previdenciário pago
pelo Estado.

- (C) Pode o juiz assegurar a mulher em situação de
violência doméstica e familiar a manutenção
do vínculo trabalhista, constituindo tal hipótese
suspensão do contrato de trabalho.
- (D) O afastamento do empregado por motivo de
doença, por período de até quinze dias, constitui
causa de suspensão do contrato de trabalho.
- (E) A aposentadoria por invalidez é forma de rescis-
são contratual.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: Mais uma questão em que
se exige o conhecimento das causas de
suspensão e interrupção do contrato de
trabalho. Cumpre destacar que o mandato
de membro de comissão de representantes
dos empregados não implica suspensão ou
interrupção do contrato de trabalho, nos
termos do art. 510-D, § 2º da CLT, acrescen-
tado pela Reforma Trabalhista.

Alternativa correta: "c": O juiz poderá de-
terminar, para preservar a integridade físi-
ca e psicológica da mulher, o afastamento
do local de trabalho com a manutenção
do vínculo empregatício, por até 6 meses.
Como não há previsão na lei que obrigue o
empregador ao pagamento de salário, pre-
valece o entendimento de que se trata de
suspensão contratual (art. 9º, § 2º, II, da Lei
nº 11.340/06 – Lei Maria da Penha).

Alternativa "a": Durante os 90 primeiros
dias de afastamento, o empregado afastado
para concorrer a encargo público continua
recebendo remuneração (art. 472, § 5º da
CLT). Nesse caso, haverá hipótese de inter-
rupção do contrato de trabalho. Após este
período, o caso será de suspensão do con-
trato de trabalho. Nesse caso, não há auto-
rização legal para o término do contrato de
trabalho como sustenta a alternativa.

Alternativa "b": "Nos contratos por prazo
determinado, o tempo de afastamento, se
assim acordarem as partes interessadas,
não será computado na contagem do pra-
zo para a respectiva extinção" (art. 472, §
2º da CLT). Assim, o tempo de afastamento
somente não será computado na conta-
gem do prazo se houver acordo escrito en-
tre empregado e empregador.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema

das faltas do empregado. Ademais, apresenta maior nível de dificuldade, uma vez que exigia o conhecimento de diversas sú-

Alternativa correta: "a". Está correto o que se afirmam nas assertivas I, III e IV.

Assertiva I. Correta. "A justificação da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-enfermi-

Assertiva II. Incorreta. "As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina". (Súmula nº 46 do TST).

Assertiva III. Correta. "Se as faltas já são justificadas pela lei, consideram-se como ausências legais e não serão descontadas para o cálculo do período de férias". (Súmula nº 89 do TST)

Assertiva IV. Correta. "As horas em que o empregado falta ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho não serão descontadas de seus salários". (Súmula nº 155 do TST).

Assertiva V. Incorreta. "Ao serviço médico da empresa ou ao mantido por esta última mediante convênio compete abonar os primeiros 15 (quinze) dias de ausência ao trabalho". (Súmula nº 282 do TST)

24. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Just. Avaliador – TRT 11/2017) Maciel é empregado da empresa X Ltda e exerce seu labor no horário noturno. Todavia, todas as sextas-feiras e aos sábados Maciel estendeu seu labor até as 07:00 horas. Neste caso, de acordo com o entendimento to Sumulado do TST,
- (A) não é devido o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, uma vez que já efetuadas no horário diurno, ou seja, após 6h.
- (B) não é devido o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, uma vez que já efetuadas no horário diurno, ou seja, após 5h.

QUESTÕES DE CONCURSO

23. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 23/2016) Considerando a jurisprudência su-
- I. A justificação da ausência do empregado motivada do TST sobre abono de faltas, considere:
- II. As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias, mas serão para fins de cálculo da gratificação natalina.
- III. As faltas justificadas pela lei são consideradas como ausências legais e, por isso, não serão descontadas para o cálculo do período de férias.
- IV. Empregado imputado a comparecer como teste-munha à Justiça do Trabalho não terá as horas em que faltar ao serviço descontadas de seus salários.
- V. Os primeiros 15 dias de ausência ao trabalho devidos ser abonados por médico a serviço de repartição federal, estadual ou municipal de saúde.
- Está correto o que consta APENAS em:
- (A) I, III e IV.
- (B) II, III e IV.
- (C) I, III e V.
- (D) II, IV e V.
- (E) I, II e V.

- Alternativa "a".** As férias configuram hipótese de interrupção do contrato de trabalho.
- Alternativa "b".** "O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento" (art. 473, II, CLT – grifos acrescidos)
- Alternativa "c".** Assim como indicado na alternativa "a", as férias, individuais ou coletivas, configuram hipótese de interrupção do contrato de trabalho.
- Alternativa "d".** "O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: nos dias em que estiver comparecendo para provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior" (art. 473, VII, CLT).

- (D) pagar-se-á adicional noturno sobre a jornada de 22:00 às 2:00 horas;
- (E) não há direito a horas extras nem adicional noturno.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exige o conhecimento da jornada de trabalho noturno, assim como sobre a possibilidade de incidência de adicionais salariais no caso concreto.

Alternativa correta: "D". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. A jornada de trabalho de Claudio é de 7 horas e 30 minutos, com pausa para alimentação, não havendo que se falar na percepção de horas extras, tendo em vista não ultrapassar as 8 horas diárias e 44 horas semanais.

Dessa forma, apenas incidirá em seu salário o adicional noturno, no período compreendido entre 22:00 às 2:00 horas, com a hora adicional de 20% sobre a remuneração (art. 73 da CLT).

Importante destacar que a Reforma Trabalhista dispõe que constitui ilícito de convenção ou acordo coletivo a supressão ou redução da remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (art. 611-B, VI da CLT – com redação dada pela Reforma Trabalhista).

- (C) é devido o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, sendo que este adicional integrará o salário de Mael para todos os efeitos legais.
- (D) é devido o adicional noturno apenas quanto à primeira hora prorrogada, sendo que este adicional integrará o salário de Mael para os efeitos legais.
- (E) é devido o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, sendo que este adicional integrará o salário de Mael para os efeitos legais, exceto feriados e décimo terceiro salário.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema prorrogação da jornada exercida em hora noturno. Lembra-se de que a hora noturna dos empregados urbanos compreende o período entre as 22 horas de um dia até as 5 horas do dia seguinte. Nesse caso, os empregados têm direito ao recebimento de adicional de, pelo menos, 20% sobre o valor da hora diurna.

Alternativa correta: "C". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. A prorrogação ocorre quando houver a continuidade da prestação de serviços além do limite previsto em lei, ou seja, 5 horas da manhã. Nesse caso, o empregado continuará recebendo o adicional noturno e terá direito à hora reduzida. De acordo com o entendimento sumulado do TST, "Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas".

25. (FCV – Técnico Judiciário – Área Administrativa – TRT 12/2017) Claudio trabalha como barman em um restaurante de Criciúma (SC), durante 5 dias na semana, sempre no horário de 19:00 às 2:00 horas com pausa alimentar regular. Considerando esse horário e os termos da CLT, é correto afirmar que:
- (A) Claudio terá direito a horas extras e adicional de periculosidade porque manuseia álcool, que é inflamável;
- (B) será devido adicional noturno em toda a jornada cumprida;
- (C) o empregado receberá horas extras e adicional noturno;

- (A) poderá ocorrer independentemente da existência de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de dez dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.
- (B) não poderá ocorrer sem a existência de acordo ou contrato coletivo, devendo o empregador contratar prestadores de serviços para fazê-lo.

Trabalho, a prestação de horas extras caso, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, sob pena de perda irreparável do produto, sendo considerado um serviço inadmissível. Neste sentido, a Lei nº 11.201/2017 dispõe que:

TRT 11/2017 Mário presta serviços como entregador de carnes no Frigorífico "ABC" Ltda e, em sua jornada de trabalho para descarregar a mercadoria do caminhão e colocá-la na câmara de resfriamento, deve trabalhar no final do dia, numa sexta-feira no final do dia, leve que este-

4. Nesse sentido: CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: Método, 2015. p. 680; GARÇA, Gustavo; Filipe Barbosa. *CLT comentada*. São Paulo: Método, 2015. p. 91; e MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 103.

Nota do autor: A questão aborda o tema da prorrogação por necessidade imperiosa. Conforme se verá no comentário à alternativa correta à época do concurso, com a Reforma Trabalhista trouxe impactos importantes no que toca à prorrogação da jornada. **Alternativa correta: "a".** *Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto.* Com a Reforma Trabalhista, a questão se encontra parcialmente desatualizada. A CLT prevê hipótese de prorrogação da jornada de trabalho por necessidade imperiosa. De acordo com a doutrina, necessidade imperiosa é considerada gênero, do qual são espécies prorrogação por motivo de força maior e prorrogação para conclusão de serviços inadmissíveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízos ao empregador. **Art. 61. CLT:** Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencional, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadmissíveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto. Com a alteração da Reforma Trabalhista, removeu-se a exigência de comunicação

- COMENTÁRIOS**
- (C) poderá ocorrer independentemente da existência de acordo ou contrato coletivo, enquanto o adicional a ser pago é de no mínimo 100% sobre a hora normal de trabalho.
 - (D) não poderá ocorrer sem a existência de acordo ou contrato coletivo, podendo o empregador solicitar os serviços de Mário, que poderá ou não aceitar a prestação dos serviços, já que não é obrigada pelo contrato de trabalho a fazê-lo.
 - (E) poderá ocorrer independentemente da existência de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de noventa dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificando no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

prévia à autoridade em matéria de trabalho. Além disso, permanece a desnecessidade de acordo ou convenção coletiva de trabalho para a prestação de horas extras nas hipóteses elencadas no art. 61 da CLT. Em resumo, o empregador poderá exigir a prestação de horas extras na hipótese de força maior e para a conclusão de serviços inadmissíveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízos sem que seja necessária a comunicação ao Ministério do Trabalho. Nesse sentido, a nova redação do art. 61, § 1º da CLT:

Art. 61, § 1º, da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Portanto, atualmente, não é necessária a comunicação à autoridade competente da prestação de horas extras por necessidade imperiosa.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Comunicação ao Ministério do Trabalho para prorrogação por necessidade imperiosa.** A Reforma Trabalhista removeu a exigência de comunicação prévia à autoridade em matéria de trabalho na hipótese de força maior e para a conclusão de serviços inadmissíveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízos. Permanece também a desnecessidade de acordo ou convenção coletiva para sua exigência.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** De acordo com a antiga redação do dispositivo, as horas extras previstas nas hipóteses mencionadas no presente artigo poderiam ser exigidas independentemente de acordo ou convenção coletiva de trabalho desde que houvesse comunicação ao Ministério do Trabalho no prazo de 10 dias ou, antes desse prazo, quando a justificativa fosse necessária no momento da fiscalização.

alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, a alternativa permanece correta.

Inicialmente, cabe destacar que não houve grandes modificações nesse tópico com a Reforma Trabalhista. No tocante ao acordo escrito entre empregado e empregador, a Reforma Trabalhista alterou a redação do “caput” do artigo para prever a necessidade de de acordo individual. Surge, portanto, o questionamento se a substituição do termo “acordo escrito” para apenas “acordo individual” possibilitaria a celebração de acordos de acordo de prorrogação de jornada. Entendemos que o acordo de prorrogação de jornada da não pode ser firmado de forma tácita.

A celebração de acordo tácito gera insegurança às partes, dificulta a prova e, muitas vezes, lesa o trabalhador. Contudo, para aqueles que se posicionam pela possibilidade de acordo tácito, destacamos que a adoção dessa prática não é recomendável também aos empregadores, pois a ausência de prova que demonstre a aceitação do trabalhador em se submeter à prestação de horas extras habituais pode levar ao questionamento acerca da ausência de consentimento ou ainda de eventual vício no consentimento do trabalhador.

Alternativa “a”. Tendo em vista o limite constitucional da jornada de trabalho, de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais (Art. 7º, XIII da CF/88), não há que se falar em livre estipulação das partes no que tange a este ponto, ressalvados os casos de compensação de horas. Cabe destacar, no entanto, que a Reforma Trabalhista ampliou significativamente as hipóteses de valorização do negociado sobre o legislado no art. 611-A da CLT, o que permite na negociação coletiva que haja maior liberdade de estipulação da duração do trabalho entre sindicatos da categoria profissional e sindicatos da categoria econômica e as empresas.

Além disso, o art. 444, parágrafo único, da CLT trouxe a figura do empregado hipersuficiente. Esse trabalhador, que recebe salário superior a 2 vezes o teto da Previdência Social e que possui ensino superior completo pode negociar individualmente com seu empregador nas mesmas condições previstas no art. 611-A da CLT.

27. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – Oficial de Justiça Avaliador – TRT 9/2015) A propósito da jornada de trabalho,

- (A) os titulares da relação de emprego podem pactuar livremente a sua duração, desde que observem parâmetros de razoabilidade e proporcionalidade.
- (B) os seus limites legais podem ser alterados pelos contratantes, ainda que em prejuízo do trabalhador, mas, nesse caso, deverá ele estar assistido por seu sindicato profissional.
- (C) as negociações coletivas podem estabelecer regras relativas à sua duração, mas a aplicação dessas disposições aos contratos individuais de trabalho está condicionada à concordância expressa de trabalhadores e empregadores, sob pena de ineficácia da cláusula normativa correspondente.
- (D) a jornada de trabalho fixada em lei pode ser objeto de prorrogação mediante ajuste entre empregado e empregador, desde que respeitado o máximo de duas horas diárias, as quais deverão ser pagas com adicional mínimo de 50%.
- (E) em casos excepcionais, em que a preservação do contrato dependa da dilatação horária sem a remuneração correspondente, pode o trabalhador renunciar ao crédito resultante desse labor.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão é considerada simples, pois exigia, apenas, o conhecimento da CLT e do Texto Constitucional sobre jornada de trabalho.

Note-se que com a Reforma Trabalhista houve uma alteração profunda no art. 59 da CLT, que trata modificações à Súmula nº 85 do TST. Dentre as alterações trazidas, podemos citar a possibilidade de banco de horas por acordo individual escrito, desde que a compensação se dê no prazo de 6 meses (art. 59, § 5º da CLT).

Além disso, estipulou-se a possibilidade de regime de compensação de jornada por acordo individual, tácito ou escrito, para compensação no mesmo mês (art. 59, § 6º da CLT).

Alternativa correta: “d”. “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.” (art. 59, “caput”, CLT – redação dada pela Reforma Trabalhista – grifo nosso). Mesmo com as

Alternativa "b". No mesmo sentido dos comentários efetuados à alternativa "a", temos que a limitação da jornada de trabalho é uma das maiores vitórias conquistadas pelos empregados. Atualmente, a duração máxima é limitada a 8 horas diárias e 44 horas semanais, tanto aos homens quanto às mulheres. Esse limite, chamado "jornada normal", é previsto no art. 7º, XIII, da Constituição Federal:

Art. 7º, XIII, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] 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.

Mesmo com a Reforma Trabalhista, este limite máximo não pode ser alterado:

Art. 611-A da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre (...) I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

Nesse sentido, mesmo que haja acordo ou convenção coletiva sobre jornada de trabalho, o limite constitucional de 8 horas diárias e 44 horas semanais não pode ser alterado.

Alternativa "c". Como visto, é possível a negociação da jornada de trabalho desde que respeitadas os limites constitucionais pelas modificações promovidas pela Reforma Trabalhista (art. 611-A, I, CLT). Nesse caso, se houver negociação coletiva, não se exige a concordância expressa dos empregados e empregadores para a implementação da cláusula do instrumento coletivo de trabalho.

Alternativa "e". Na vigência do contrato de trabalho, os direitos trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis, porque há presença da subordinação do empregado perante o empregador. Assim sendo, mesmo que o ato seja bilateral (comum acordo entre as partes), se houver prejuízo ao empregado, esse ato deverá ser declarado nulo, pois o empregado não pode renunciar aos direitos e vantagens assegurados em lei.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA:

- **Prorrogação de jornada.** A Reforma Trabalhista alterou a redação do "caput" e do § 1º do art. 59 da CLT para estabelecer a possibilidade de prorrogação da jornada de trabalho por acordo individual, convenção ou acordo coletivo de trabalho. Além disso, em adequação ao art. 7º, XVI, da Constituição Federal, passou a prever o adicional de horas extras no valor de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho.

- **Antes da Reforma Trabalhista:** A antiga redação do artigo previa a necessidade de acordo escrito, o que gera o questionamento acerca da possibilidade de acordo tácito com as alterações promovidas pela reforma. Além disso, previa o § 1º do dispositivo o adicional de 20% para as horas extras, o que não é aplicável desde a promulgação da CF/88 que fixou o valor de 50%.

- **Banco de horas e acordo de compensação de jornada.** Com a Lei nº 13.467/2017, o banco de horas pode ser elaborado para compensação anual por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho ou para compensação semestral por meio de acordo individual escrito. Por sua vez, o acordo de compensação de jornada pode ser firmado por acordo individual tácito ou escrito para compensação dentro de um mês.

- **Antes da Reforma Trabalhista:** A implementação de banco de horas somente seria possível por meio de acordo ou convenção coletiva (art. 58, § 2º e Súmula nº 85, V, do TST) e a compensação de jornada não tinha previsão na legislação, mas pelo posicionamento do TST na Súmula nº 85, I, deveria ser realizada pela celebração de acordo escrito entre as partes.

- Diante da situação apresentada e dos termos da CLT, é correto afirmar que:
- (A) Antonieta terá direito a hora extra em razão do intervalo para refeição desrespeitado;
- (B) a empregada terá direito a horas extras pelo excesso de jornada, com adicional de no mínimo 50%;
- (C) há direito ao pagamento de horas extras e adicional noturno na jornada compreendida entre 5:30 e 6:00 horas;
- (D) não se identifica na jornada cumprida qualquer excesso, pelo que não há horas extras a pagar;
- (E) houve violação ao intervalo interjornada, gerando assim direito ao pagamento de horas extras.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exigia o conhecimento da duração de jornada de trabalho, sendo considerada de fácil resolução, já que demandava apenas o conhecimento do texto constitucional e da CLT.

Alternativa correta: "b". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. A limitação da jornada de trabalho é uma das maiores vitórias conquistadas pelos empregados. Atualmente, a duração máxima é limitada a 8 horas diárias e 44 horas semanais, tanto aos homens quanto às mulheres. Esse limite, chamado "jornada normal", é previsto no art. 7º, XIII, da Constituição Federal:

Art. 7º, XIII, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social: 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.

Assim, no caso, temos que Antonieta era submetida a jornada de 8 horas diárias, de segunda a sábado, totalizando 48 horas semanais, excedendo em 4 horas o total permitido pela Constituição Federal, que deve ser remunerados com adicional de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal de trabalho (art. 7º, XVI, CF/88).

28. (FGV – Analista Judiciário – Área Administrativa – TRT 12/2017) Madalena é empregada da empresa Fábrica de Sonhos Ltda., localizada em Rio do Sul (SC), na qual exerce a função de vendadora, cumprindo jornada de trabalho de 2ª a 6ª feiras das 9:00 às 18:30 horas, com intervalo para refeição de 1:30 horas, e aos sábados das 8:00 às 13:00 horas, com pausa de 1 hora. À luz da legislação e da jurisprudência uniforme do TST, é correto afirmar que:
- (A) o acerto horário é válido, desde que seja previsto em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho;
- (B) a empregada em questão terá direito a horas extras em razão do intervalo para refeição, que foi concedido em desacordo com a CLT;
- (C) a jornada cumprida pela empregada ensejará o pagamento de horas extras pelo intervalo interjornada violado;
- (D) a jornada cumprida é válida, o que não dá margem ao pagamento de horas extras;
- (E) Madalena receberá horas extras com adicional de 50% porque a sua jornada supera o limite constitucional.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exigia o conhecimento do tema jornada de trabalho e é considerada de nível fácil.

Alternativa correta: "d". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. Madalena exercia a jornada de 44 horas semanais, de forma que não lhe é devido o adicional de hora extraordinária. Isso porque, durante a semana, sua jornada diária era de 8 horas e, aos sábados, de 4 horas diárias, em respeito ao dispositivo constitucional:

Art. 7º da CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social: (...) 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;

29. (FGV – Analista Judiciário – Oficial de Justiça – TRT 12/2017) Antonieta é empregada na empresa Calçados do Sul Ltda., cumprindo jornada de 2ª feiras a sábado das 5:30 às 15:30 horas, com pausa alimentar de 2 horas.

(A) Cleiton e Cleidson não terão direito ao intervalo, e Monique terá direito a uma hora de intervalo.

31. (FGV – Técnico Judiciário – Área Administrativa – TRT 12/2017) Os irmãos Jairo e Júlio

trabalham na mesma empresa em Caçador (SC). Jairo cumpre jornada de 2ª a 6ª feira das 15:00 às 19:00 horas, ao passo que Júlio labuta de 2ª a 6ª

feira das 9:00 às 16:00 horas.

Sobre o intervalo intrajornada previsto na CLT para a hipótese retratada, é correto afirmar que:

- (A) é o contra, intervalo para refeição e descanso;
- (B) Jairo não terá intervalo para refeição e Júlio, intervalo de no mínimo 1 hora;
- (C) os irmãos terão direito a 15 minutos de pausa alimentar cada um;
- (D) ambos não terão intervalo para refeição porque a jornada é inferior a 8 horas diárias;
- (E) é garantida a pausa de no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas para a alimentação de Jairo e Júlio.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema jornada de trabalho e o respectivo intervalo intrajornada. É considerada de nível fácil, já que exigia, apenas, o conhecimento do art. 71 da CLT.

Alternativa correta: "b". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que *versam sobre o mesmo assunto*. A jornada de Jairo compreende o horário das 15:00 às 19:00 horas, totalizando 4 horas. Dessa forma, não há que se falar em intervalo intrajornada (art. 71, § 1º da CLT).

Já a jornada de Júlio compreende o horário das 9:00 às 16 horas, totalizando 7 horas. Nesse caso, por ser superior a 6 horas, terá direito a intervalo intrajornada de, no mínimo, 1 hora (art. 71 da CLT).

Note-se que, em caso de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o período do intervalo intrajornada de Júlio poderá ser reduzido para 30 minutos, nos termos do art. 611-A, III da CLT.

Art. 611-A da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

Art. 611-B da CLT: Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a

supressão ou a redução dos seguintes direitos: (...)

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.

Além disso, com a Reforma Trabalhista, a não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada mínima terá natureza indenizatória, sendo devido o pagamento apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora de trabalho:

Art. 71, § 4º da CLT: 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.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Supressão ou redução ilegal do intervalo intrajornada.** A Lei nº 13.467/2017 alterou a redação do § 4º do art. 71 da CLT para retirar a natureza salarial do valor pago em razão da supressão ou redução ilegal do intervalo intrajornada. Além disso, passou a ser devido somente o período suprimido, pago com adicional de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho.

- **Antes da Reforma Trabalhista:** De acordo com a redação anterior do dispositivo, se o empregador apenas concedesse parcialmente o intervalo intrajornada, seria devido como horas extras todo o período do intervalo e não o valor pago possível natureza apenas aquilo que foi suprimido.

salarial e refletia nas demais verbas trabalhistas.

5. **Súmula nº 27 do TST:** "É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao

6. MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários às Súmulas do TST*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 24. (grifo acrescido).
empregado comissionista, ainda que praticista"

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema do descanso semanal remunerado devido aos empregados comissionistas e praticistas, e exigia o conhecimento do entendimento sumulado do TST. Ressalta-se que a redução ou supressão do descanso semanal remunerado constitui objeto ilícito de convenção e acordo coletivo de trabalho de acordo com o art. 611-B, IX, CLT – acrescentado pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).
Alternativa correta: "e". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. Trata-se da literalidade da Súmula nº 27 do TST:
Súmula nº 27 do TST: É devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que praticista.
Verifica-se, assim, que, independentemente da forma do pagamento, seja por tempo, seja por comissão, é devida a remuneração do DSR. Nesse sentido, ensina Sérgio Pinto Martins:

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema do descanso semanal remunerado. Para ter direito à remuneração durante o descanso semanal, é necessário que o empregado preencha dois requisitos:
1) Frequência no trabalho, na semana em que ocorrer o descanso. Assim sendo, faltas injustificadas possibilitam o desconto do dia em que houve a falta e do DSR. Faltas justificadas, como doação de sangue, comparecimento a audiência judicial, falecimento do cônjuge, não autorizam nenhum desconto.
2) Pontualidade do empregado. Atrasos injustificados durante a semana possibilitam o não pagamento do DSR.

32. (FCC – Analista Judiciária – Área Judiciária – TRT 11/2017) Considere as seguintes situações hipotéticas: Marta é empregada vendedora comissionista da loja X situada no interior do Shopping Y. Sua irmã, Gabriela, é vendedora comissionista da fábrica de remédios Z. Nestes casos, de acordo com o entendimento Sumulado do TST, é devida a remuneração do repouso semanal e dos dias feriados apenas para Marta.
(A) e dos dias feriados apenas para Marta.
(B) e dos dias feriados apenas para Gabriela.
(C) para Marta e Gabriela e dos dias feriados apenas para Marta.
(D) para Marta e Gabriela, sendo que os feriados não são remunerados, tendo em vista que já recebem comissões pelas vendas efetuadas nestes dias.
(E) e dos dias feriados para Marta e Gabriela.

33. (FCC – Analista Judiciário – Área Administrativa – TRT 9/2015) Xisto, Justo e Tiago prestam serviços para a Empresa X Ltda., sendo o primeiro empregado mensalista, o segundo diarista e o terceiro empregado quinzenalista. O descanso semanal remunerado já está incluído, sem que haja acréscimo na remuneração do seu repouso semanal para
(A) Xisto, apenas.
(B) Xisto, Justo e Tiago.
(C) Justo e Tiago, apenas.
(D) Xisto e Tiago, apenas.
(E) Tiago, apenas.

A Lei nº 605/49 traz exceções ao dispositivo, mas não ocorre em relação ao comissionista. Todos têm o direito à remuneração do repouso semanal remunerado e dos feriados. A lei não faz distinção em relação à forma de remuneração do empregado. Não importa, portanto, se o trabalhador recebe à base de comissões, se trabalha numa certa praça (praticista) ou se não tem controle de presença ou de horário de trabalho".

35. (FGV – Técnico Judiciário – Área Administrativa) A questão aborda o tema férias e demanda o conhecimento do art. 130 da CLT, sendo considerada de nível fácil. Lembre-se de que as férias compreendem clássica hipótese de interrupção do contrato de trabalho, pois há recebimento de salário e contagem do tempo de serviço sem que haja prestação dos serviços.

Nota do autor: A questão aborda o tema férias e demanda o conhecimento do art. 130 da CLT, sendo considerada de nível fácil. Lembre-se de que as férias compreendem clássica hipótese de interrupção do contrato de trabalho, pois há recebimento de salário e contagem do tempo de serviço sem que haja prestação dos serviços.

COMENTÁRIOS

34. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Justiça) Luciana e Suzana são amigas inseparáveis e, em razão da permissão de seus empregadores, pretendem gozar férias juntas, planejando uma longa viagem. Porém, precisam verificar quantos dias possuem para gozar de férias. Considerando que, durante o período aquisitivo de férias, Luciana teve 7 faltas injustificadas e Suzana teve 4 faltas injustificadas, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, ambas as amigas terão direito a 24 dias corridos de férias.
- (A) Luciana terá direito a 24 dias corridos de férias e ambas as amigas terão direito a 25 dias corridos de férias.
- (B) Luciana terá direito a 18 dias corridos de férias e ambas as amigas terão direito a 30 dias corridos de férias.
- (C) Suzana a 30 dias.
- (D) Suzana a 24 dias.
- (E) ambas as amigas terão direito a 25 dias corridos de férias.

Alternativa correta: "d". Comentário serve para as demais alternativas, pois versam sobre o mesmo assunto. "Consideram-se já remunerados os dias de repouso semanal do empregado mensal ou quinzenalista cujo cálculo de salário mensal ou quinzenal, ou cujos descontos por falta sejam efetuados na base do número de dias do mês ou de 30 (trinta) e 15 (quinze) dias, respectivamente;" (art. 7º, § 2º, Lei nº 605/1949 – grifos acrescidos). A remuneração do DSR está prevista no art. 7º da Lei nº 605/1949. Para os empregados que recebem o salário por mês ou por quinquena, consideram-se já remunerados os dias do DSR. Assim, apenas Xisto e Tiago já tem remunerado o descanso semanal. Dessa forma, o empregado Justo deve receber o valor do DSR por ser empregado diarista.

| Duração das férias do empregado (art. 130, CLT) | |
|---|--------------------------|
| Número de faltas | Dias de Férias |
| Até 5 faltas | 30 dias |
| 6 a 14 faltas | 24 dias |
| 15 a 23 faltas | 18 dias |
| 24 a 32 faltas | 12 dias |
| Acima de 32 faltas | Não há férias a usufruir |

Importante frisar que a duração é proporcional às faltas injustificadas. Faltas previstas em lei, em instrumentos coletivos, ou simplesmente faltas aceitas pelo empregador, portanto, faltas justificadas, não causam nenhum tipo de desconto. No caso apresentado, portanto, Luciana terá direito a 24 dias de férias e Suzana a 30 dias.

Com a Reforma Trabalhista, o art. 130-A da CLT que previa duração e férias diferentes para os empregados submetidos a regime de tempo parcial foi revogado. Dessa forma, de acordo com a redação do art. 58-A, § 7º, da CLT, acrescentado pela Reforma Trabalhista: As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.

Art. 58-A, § 7º, CLT (acrescentado pela Reforma Trabalhista): As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.

Alternativa correta: "b". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. A duração das férias estará intimamente ligada às faltas injustificadas cometidas pelo empregado ao longo do período aquisitivo. A proporção de faltas e do período de descanso está prevista no art. 130 da CLT, nos termos da tabela abaixo:

- (A) o empregador é quem marcará o mês de férias, dentro do período concessivo, como achar mais adequado;
- (B) por ter filho menor de 18 anos, a empregada tem o direito de tirar as férias juntamente com as férias escolares do menor;
- (C) é o empregado quem define o aproveitamento das férias no período que melhor lhe aprouver;
- (D) a maternidade é uma das causas que impede a conversão de 1/3 das férias em dinheiro;
- (E) por ser mãe, Concessão poderá fracionar as férias em 2 períodos.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exigia do candidato o conhecimento do texto da CLT, sobre o tema férias. Note-se que a Reforma Trabalhista trouxe inúmeras novidades no tocante às férias, sendo uma delas a possibilidade de fracionamento em até 3 períodos, mediante concordância do empregado, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 dias e os demais não podem ser inferiores a 5 dias (art. 134, § 1º da CLT – com redação dada pela Reforma Trabalhista). Destaca-se que, nesse caso, o empregado apenas concorda com o fracionamento, pois o momento para a concessão dos períodos de férias continua sendo exclusivo do empregador como decorrência de seu poder de organização.

Alternativa correta: "a". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. Período concessivo é o ato exclusivo de o empregador determinar quando o trabalhador terá direito a gozar de suas férias, conforme o art. 134 da CLT.

Art. 134, CLT: 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.

Não caso, não há que se falar na possibilidade de Concessão gozar férias no mesmo período das férias escolares de seu filho, apenas havendo esta previsão legal no caso em que membros de uma família trabalhem no mesmo estabelecimento (art. 136, § 1º da CLT).

Ademais, com a Reforma Trabalhista, não há mais óbice legal para o fracionamento

36. (FCC – Técnico Judiciário – Área Administrativa – TRT 20/2016) Plutão, empregado da Consultoria Piramidal Olímpica S/A, foi convocado e prestou o serviço militar compulsório. Nesse caso, sobre a suspensão do período aquisitivo de férias durante o período correspondente à prestação de serviço militar obrigatório, é correto afirmar:
- (A) Haverá suspensão, desde que ele retorne ao emprego nos 90 dias seguintes à cessação do serviço militar obrigatório.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

RESUMO – FÉRIAS

1) Fracionamento das férias (art. 134, § 1º, CLT):

- Em até 3 períodos;
- Um dos períodos não pode ser inferior a 14 dias corridos e os demais não podem ser inferiores a 5 dias corridos;
- Fracionamento depende de concordância do empregado.

2) Férias para menores de 18 anos e maiores de 50 anos (revogação do § 2º do art. 134, CLT):

- Fim da obrigação de concessão de férias em único período para menores de 18 anos e maiores de 50 anos.
- Férias podem ser fracionadas da mesma forma que os demais empregados

3) Início das férias (art. 134, § 3º, CLT):

- Proibição de início das férias no período de 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado

4) Férias no regime de tempo parcial (art. 58-A, § 6º e 7º):

- Mesma duração de férias dos demais empregados (art. 130, CLT);
- Possibilidade de conversão em abono pecuniário de férias também para os empregados em regime de tempo parcial.

das férias pelo menor de 18 anos e maior de 50 anos, haja vista a revogação do art. 134, § 2º, da CLT que trazia essa restrição.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exige que o candidato conheça os casos de faltas justificadas em razão das faltas injustificadas do empregado.

Alternativa correta: "C": *Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. Vejamos as hipóteses de faltas, caso a caso:*

• 1 dia para acompanhar filho de cinco anos em consulta médica; trata-se de caso de falta justificada (interrupção do contrato de trabalho); prevista no art. 473, XI da CLT;

• 2 dias consecutivos em razão de falecimento do seu irmão; trata-se de falta justificada (interrupção do contrato de trabalho); prevista no art. 473, I da CLT;

• 2 dias realizando exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior; trata-se, à semelhança dos demais casos, de falta justificada (interrupção do contrato de trabalho); prevista no art. 473, VII da CLT.

Assim, tendo em vista que não há faltas injustificadas, Persen fará jus a 30 dias de férias, nos termos do art. 130 da CLT.

38. (Cespe – Analista Judiciário – Área Administrativa – TRT 8/2016) Quanto ao período de descanso, ao adicional noturno, férias, à estabilidade da gestante e à licença maternidade, assim vale a opção correta.

(A) Empregado que incorrer em vinte faltas injustificadas no decorrer do período aquisitivo terá direito a apenas dezoito dias corridos para o gozo de férias.

(B) O nascimento de filhos gêmeos ou parto multiplo assegura à mulher necessariamente a concessão de licença maternidade em dobro.

(C) A garantia de emprego da gestante desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto foi estendida à adotante, nos termos da lei federal.

(D) Nos trabalhos contínuos cuja duração exceda seis horas, é obrigatória a concessão de intervalo obrigatório de quinze minutos.

(E) O vigia noturno não tem direito ao recebimento do adicional noturno por ser o labor no período da noite característica essencial de seu trabalho.

- (B) Haverá suspensão, desde que ele compareça ao estabelecimento no prazo de 60 dias, contados da data em que se verificar sua baixa.
- (C) Não haverá suspensão, porque não há previsão legal para suspensão de período aquisitivo de férias, mas apenas de interrupção.
- (D) A suspensão depende de haver previsão em norma coletiva da categoria, porque não há previsão legal para esta suspensão.
- (E) Haverá suspensão, desde que ele se apresente dentro do período aquisitivo de gozo relativo ao período concessivo que se pretende a suspensão.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exige que o candidato conhecesse o tema férias no caso de empregado que presta serviço militar obrigatório. Para tanto, era necessário o conhecimento do texto da CLT.

Alternativa correta: "a": *Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. Haverá suspensão do período aquisitivo de férias durante o período de prestação do serviço militar, desde que o empregado retorne ao trabalho em até 90 dias de sua cessação. Com o retorno do empregado, o prazo para o período aquisitivo de férias voltará a correr normalmente:*

Art. 132 da CLT: 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.

TRT 24/2017 Durante o período aquisitivo das férias 2016/2017, Persen 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 Persen 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.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda vários assuntos sobre direito do trabalho, tendo sido inserida neste tópico pela alternativa correta dizer respeito a férias.

Alternativa correta: "a". A duração das férias estará intimamente ligada às faltas injustificadas cometidas pelo empregado ao longo do período aquisitivo. Caso o empregado falte 20 vezes, de forma injustificada, terá direito a 18 dias de férias. A proporção de faltas e do período de descanso está prevista no art. 130 da CLT, nos termos da tabela abaixo:

| Duração das férias do empregado (art. 130, CLT) | |
|---|--------------------------|
| Número de faltas | Dias de férias |
| Até 5 faltas | 30 dias |
| 6 a 14 faltas | 24 dias |
| 15 a 23 faltas | 18 dias |
| 24 a 32 faltas | 12 dias |
| Acima de 32 faltas | Não há férias a usufruir |

Com a Reforma Trabalhista, o art. 130-A da CLT que previa duração e férias diferentes para os empregados submetidos a regime de tempo parcial foi revogado. Dessa forma, de acordo com a redação do art. 58-A, § 7º, da CLT acrescentado pela Lei nº 13.467/2017, as férias têm a mesma duração dos demais empregados:

Art. 58-A, § 7º, CLT (acrescentado pela Reforma Trabalhista): As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.

Alternativa "b": A licença-maternidade compreende o afastamento remunerado da gestante, com duração de 120 dias, não estando relacionada à quantidade de filhos. Ainda que tenha gêmeos, terá direito ao período de 120 dias de afastamento remunerado. Sabe-se que, mesmo em caso de parto antecipado, a mulher terá direito à licença. Ademais, essa licença não está condicionada ao nascimento da criança, com

▶ QUESTÕES DE CONCURSO

vida, porque, nesse caso, a empregada terá o repouso de 120 dias para se recuperar do trauma.

Alternativa "c": Não há lei federal que estabeleça a estabilidade à adotante. Entretanto, o TST já vem entendendo este direito a esta, com início do requerimento de adoção.

Alternativa "d": Aos empregados sujeitos a jornada superior a 6 horas é garantido intervalo mínimo de 1 hora (art. 71 da CLT). Com a Reforma Trabalhista, permitiu-se a redução desse período para 30 minutos, desde que seja pactuada via acordo ou convenção coletiva.

Art. 611-A da CLT (instituído pela Reforma Trabalhista): A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

Para as jornadas superiores a 4 horas até 6 horas diárias, o empregado tem direito ao intervalo de 15 minutos. Por sua vez, empregados com jornadas de até 4 horas diárias não tem direito ao intervalo intrajornada.

Alternativa "e": É assegurado ao vigia-substituto ao trabalho noturno o direito ao respectivo adicional" (Súmula nº 140 do TST).

39. (Cespe – Analista Judiciário – Área Judiciária – Oficial de Justiça Avaliador – TRT 8/2016) Acerca do descanso legal do trabalhador, assinale a opção correta.
- (A) As férias podem ser concedidas em três períodos, se cada período não for inferior a dez dias, salvo no caso do menor de dezoito anos de idade e dos maiores de cinquenta anos de idade, caso em que serão sempre concedidas de uma só vez.
- (B) O adicional de horas extras, o adicional noturno e o adicional de insalubridade ou periculosidade não integram a base de cálculo da remuneração das férias.

7 Nesses termos: TS-RR-200600-19.2008.5.02.0085.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exige que o candidato conheça quais as parcelas salariais para, consequentemente, calcular o valor

40. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – Oficial de Justiça Avaliador – TRT 9/2015) No mês anterior ao das férias, Juvenal recebeu remuneração de R\$ 1.000,00, discriminada da seguinte forma: R\$ 400,00 de salário básico; R\$ 100,00 por horas extras, já incluído o adicional de 50% e R\$ 500,00 de comissões. O empregado faltou ao trabalho, injustificadamente, 5 dias no curso do período aquisitivo das férias e o valor pago a título de comissões, naquele mês, correspondeu à média das comissões auferidas no período aquisitivo. Ademais, as horas extras foram realizadas somente no mês anterior às férias. Logo, o empregado terá direito a
- (A) 24 dias de férias e remuneração de R\$ 900,00.
 (B) 24 dias de férias e remuneração de R\$ 1.200,00.
 (C) 30 dias de férias e remuneração de R\$ 900,00.
 (D) 30 dias de férias e remuneração de R\$ 1.200,00.
 (E) 30 dias de férias e remuneração de R\$ 1.300,00.

Alternativa “c”: “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” (Súmula nº 14 do TST).
Alternativa “e”: As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina (Súmula nº 46 do TST).

Alternativa “b”: “Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias” (Art. 142, § 5º da CLT).
Alternativa “c”: 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” (Súmula nº 14 do TST).

COMENTÁRIOS

- (C) Na hipótese de cessação do trabalho por culpa recíproca, o empregado tem direito a 50% do aviso prévio e do décimo terceiro, sendo devida a integralidade das férias proporcionais.
 (D) A remuneração das férias do tarefeiro deve ser calculada com base na média da produção do período aquisitivo, aplicando-se-lhe a tarifa da data da concessão.
 (E) As faltas decorrentes do acidente de trabalho são consideradas para efeito de duração de férias.

Art. 134, § 1º da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): 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.

Súmula nº 149 do TST: A remuneração das férias do tarefeiro deve ser calculada com base na média da produção do período aquisitivo, aplicando-se-lhe a tarifa da data da concessão.
Alternativa “a”: Antes da Reforma Trabalhista, era possível, excepcionalmente, o fracionamento das férias em 2 períodos, sendo que um deles não poderia ser inferior a 10 dias. Com o advento da Lei nº 13.467/2017, passa a ser possível o fracionamento em 3 períodos, nos termos do art. 134, § 1º da CLT.

Nota do autor: A questão aborda os períodos de descanso do empregado, mais especificamente no que toca às férias. Importa destacar que a regulamentação das férias foi alterada pela Reforma Trabalhista, conforme será a seguir exposto.
Alternativa correta: “d”: Quando o salário for variável, será feita a média do período aquisitivo de férias, aplicando-se o valor da remuneração na data da concessão das férias. Contudo, se o salário é pago em percentagem, ele será calculado pela média dos 12 meses que antecedem a concessão das férias e não do período aquisitivo, como nos demais casos de salário variável. Nesse sentido:

Art. 457, § 1º da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

Note-se que mesmo com a Reforma Trabalhista, que alterou o art. 457 da CLT, as comissões continuam tendo natureza de parcela salarial. Nesse sentido:

Assim, somando R\$ 900,00 + R\$ 300,00, temos a quantia de R\$ 1.200,00.

questão, ou seja, 1/3 de R\$ 900,00, que é R\$ 300,00.

Como queremos descobrir o valor das férias, devemos adicionar 1/3 ao cálculo em 500,00), totalizando o salário de R\$ 900,00. missões percebidas pelo empregado (R\$ do salário básico (R\$ 400,00) mais as comissões percebidas pelo empregado (R\$ 500,00), totalizando o salário de R\$ 900,00. Nesse sentido, devemos somar o valor do salário básico (R\$ 400,00) mais as comissões percebidas pelo empregado (R\$ 500,00), totalizando o salário de R\$ 900,00. Assim, somando R\$ 900,00 + R\$ 300,00, temos a quantia de R\$ 1.200,00.

| Duração das férias do empregado (art. 130) | |
|--|--------------------------|
| Número de faltas | Dias de Férias |
| Até 5 faltas | 30 dias |
| 6 a 14 faltas | 24 dias |
| 15 a 23 faltas | 18 dias |
| 24 a 32 faltas | 12 dias |
| Acima de 32 faltas | Não há férias a usufruir |

Quanto ao valor a ser recebido, importa destacar, em primeiro lugar, que o valor das horas extras pago de forma não habitual não integra o salário do empregado e, via de consequência, não refletirá no valor de recebimento das férias (Súmula nº 76, II do TST).

Nesse sentido, devemos somar o valor do salário básico (R\$ 400,00) mais as comissões percebidas pelo empregado (R\$ 500,00), totalizando o salário de R\$ 900,00. Como queremos descobrir o valor das férias, devemos adicionar 1/3 ao cálculo em 900,00, ou seja, 1/3 de R\$ 900,00, que é R\$ 300,00.

Assim, somando R\$ 900,00 + R\$ 300,00, temos a quantia de R\$ 1.200,00.

41. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – Oficial de Justiça Avaliador – TRT 23/2016) Em relação às férias,

(A) Arlete recebeu a remuneração de suas férias, concedidas pelo empregador no período concessivo correto, ao final do período de férias. Ainda que o pagamento da remuneração das férias não tenha sido feito no prazo legal, como o gozo das mesmas ocorreu no período concessivo correto, não é devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional.

(B) Arlindo teve suas férias concedidas pelo empregador ao final do período concessivo, gozando vinte dias das férias ainda no período de concessão e dez dias após o término do período. Arlindo terá direito a receber o título de remuneração de férias o valor correspondente aos vinte dias de forma simples e o correspondente aos dez dias de forma dobrada, ambos acrescidos de um terço.

(C) a empresa na qual Beatriz trabalhava ficou fechada por quarenta dias em razão de uma grande reforma que foi realizada na área de produção. Durante esse período Beatriz recebeu sua remuneração normalmente. Tendo em vista que essa paralisação do trabalho decorreu de interesse do empregador, Beatriz terá seu direito a férias preservado, não havendo qualquer repercussão no seu direito.

(D) Fabiano havia requerido ao empregador a concessão de 1/3 do seu período de férias em abono pecuniário. Ocorre que o empregador concedeu regularmente a todos os empregados férias coletivas e, em razão disso, recusou-se a conceder o referido abono a Fabiano, sob a alegação que as férias coletivas retiram do empregado, em qualquer hipótese, a possibilidade de dessa conversão.

(E) Nivaldo, contratado na modalidade do regime de tempo parcial para cumprimento de jornada de vinte horas semanais, informa o empregador sobre a duração de quatorze dias de suas férias, alegando que o correto teria sido gozar do direito a dezesseis dias.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: a questão aborda o tema férias, exigindo o conhecimento das disposições contidas na CLT e na jurisprudência consolidada do TST sobre o assunto.

Com a Reforma Trabalhista, houve alteração de diversos dispositivos sobre as férias, dentre elas, podemos citar as contidas no art. 134 da CLT:

COMENTÁRIOS

42. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 11/2017) De acordo com o entendimento Sumulado do TST, as faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho
- (A) são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina.
- (B) não são consideradas para os efeitos de duração de férias, mas são consideradas para o cálculo da gratificação natalina.
- (C) não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina.
- (D) são consideradas para os efeitos de duração de férias, mas não são consideradas para o cálculo da gratificação natalina.
- (E) são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina de forma reduzida, limitando-se a quinze dias.

Alternativa “e”: A época do concurso, ainda vigorava o art. 130-A, que estabelecia que o direito de férias do trabalhador que cumpria jornada de 20 horas semanais seria de 14 dias (art. 130-A, III da CLT). Com o advento da Reforma Trabalhista, o período de férias do empregado sujeito ao regime de tempo parcial igualou-se aos dias de férias dos demais empregados, aplicando-se a eles o art. 130 da CLT (art. 58-A, § 7º da CLT). Não permanece, portanto, vinculada a duração das férias à jornada de trabalho, mas ao número de faltas injustificadas do trabalhador.

Além disso, o empregado por tempo parcial poderá converter 1/3 das férias a que tiver direito em abono pecuniário (art. 58-A, § 6º da CLT).

Nota do autor: A questão trata acerca do tema faltas decorrentes de acidente do trabalho e exigia o conhecimento do entendimento sumulado do TST sobre o assunto.

Alternativa correta: “c”. Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. A duração das férias estará intimamente ligada às faltas injustificadas cometidas pelo empregado

II) possibilidade de fracionamento das férias em até 3 períodos, desde que haja concordância do empregado, sendo que um dos períodos não pode ser inferior a 14 dias e os demais não podem ser inferiores a 5 dias cada;

III) revogação do § 2º do art. 134 da CLT, que impedia o fracionamento de férias ao menor de 18 e maior de 50 anos;

III) vedação do início das férias no período de 2 dias que antecede feriado ou repouso semanal remunerado.

Alternativa correta: “b”: “Os dias de férias gozados após o período legal de concessão deverão ser remunerados em dobro” (Súmula nº 81 do TST).

Há interessante discussão jurisprudencial acerca das consequências do pagamento fora do prazo das férias, mas tendo o terceiro constitucional pago tempestivamente. Entendemos que o pagamento em dobro somente deve incidir sobre o valor das férias pagas fora do prazo e não em relação ao terceiro constitucional que não foi pago corretamente.

Alternativa “a”: “É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terceiro constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal” (Súmula nº 450 do TST).

Alternativa “c”: “Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo: (...) 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” (Art. 133, III da CLT). A alternativa apresentou uma das hipóteses de perda do direito de férias.

Alternativa “d”: “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. (...) § 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

2. EXERCÍCIOS PARA MEMORIZAÇÃO

▶ CONTRATO DE TRABALHO

1. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou _____, correspondente à relação

de emprego.

2. Para fins de contratação, o empregador não

exigirá do candidato a emprego comprovação

de experiência prévia por tempo superior a

_____ no mesmo tipo de ativ-

idade.

3. O contrato individual de trabalho poderá ser

acordado tácito ou expressamente, verbalmen-

te ou por escrito e por prazo

_____ ou _____.

4. O contrato de experiência não poderá exceder a

_____ dias.

5. O contrato de trabalho por prazo determinado

que, _____ ou _____, for

prorrogado mais de uma vez passará a vigorar

sem determinação de prazo.

6. Considera-se por prazo indeterminado todo con-

trato que suceder, dentro de _____

a outro contrato por prazo determinado, salvo se

a expiração deste dependeu da execução de ser-

viços especializados ou da realização de certos

acontecimentos.

7. A prova do contrato individual do trabalho será

feita pelas anotações constantes da carteira

profissional ou por instrumento escrito e supri-

da por todos os meios permitidos em direito. A

falta de prova ou inexistência de cláusula expressa

inferior a dez dias" (art. 139, § 1º da CLT). O prazo para o pagamento, dois dias antes do início das férias, bem como a obrigatoriedade do adicional de um terço constitutivo, segue a mesma sistemática das férias individuais. Para férias coletivas, é necessária comunicação prévia, no prazo de quinze dias, ao Ministério do Trabalho e Emprego. Nessa comunicação, a empresa deverá informar as datas de início e fim das férias e quais estabelecimentos ou setores serão abrangidos pela medida (art. 139, § 2º da CLT). Nesse mesmo prazo de quinze dias, o empregador deverá comunicar o sindicato (sindicato dos trabalhadores) e afixar avisos nos locais de trabalho (art. 139, § 3º da CLT).

45. (FGV – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 12/2017) A empresa Alfa S.A. informou a todos os empregados, por meio de comunicação interna e cartazes no estabelecimento, que concederá férias coletivas de 30 dias a todos. À luz da legislação em vigor, é correto afirmar que:

(A) as férias coletivas poderão ser fracionadas em 3 períodos, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias;

(B) somente se estiver previsto em norma coletiva é que poderá haver concessão de férias coletivas;

(C) o empregador em tela precisa informar acerca do início e fim das férias ao Ministério do Traba-

ho e ao sindicato dos empregados com antecedência mínima de 15 dias;

(D) por determinação legal, mesmo nas férias coletivas, um dos setores da empresa precisa continuar funcionando para receber eventual visita da

fiscalização do Trabalho;

(E) a CLT prevê que, em havendo concessão de férias coletivas, serão os empregados, exceto-

nalmente, que marcarão o período de férias.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda as férias coletivas, tema que não foi impactado pela reforma trabalhista, ao contrário do que ocorreu com as férias individuais. Nesse sentido, as férias individuais podem ser fracionadas em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14

dias corridos e os demais, a 5 dias corridos, cada um (art. 134, § 1º da CLT – alterado pela Lei nº 13.467/2017).

Alternativa correta: "C". Comentário serve

para, as demais alternativas, uma vez que

versam sobre o mesmo assunto. Para férias

coletivas, é necessária comunicação prévia,

no prazo de quinze dias, ao Ministério do

Trabalho e Emprego. Nessa comunicação, a

empresa deverá informar as datas de início

e fim das férias e quais estabelecimentos ou

setores serão abrangidos pela medida (art.

139, § 2º da CLT). Nesse mesmo prazo de

quinze dias, o empregador deverá comuni-

car o sindicato representativo da categoria

profissional (sindicato dos trabalhadores) e

afixar avisos nos locais de trabalho (art. 139,

§ 3º da CLT). As férias coletivas poderão ser

gozadas em dois períodos anuais, desde

que nenhum deles seja inferior a dez dias"

(art. 139, § 1º da CLT).

▶ DURAÇÃO DO TRABALHO

8. Não serão descontadas nem computadas horas no registro de ponto não excedentes a jornada extraordinária as variações de horário observado o limite máximo de dias.
9. 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, na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.
10. Considere-se, trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a semanal, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas, as semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de
11. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
12. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de consecutivas para descanso.
13. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda a, 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 a 2 (duas) horas. É possível a redução desse intervalo para períodos de acordo ou com
14. Não excedendo a 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 4 (quatro) horas. Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.
15. A não concessão ou a concessão parcial do intervalo interjornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implicará o pagamento, de natureza
16. Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de trabalho de repouso de consecutivo corresponderá um período de não deduzidos da duração normal de trabalho.
17. O trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de pelo menos, sobre a hora diurna.
18. A hora do trabalho noturno será computada como de segundos.
19. Considere-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as horas de um dia e as horas do dia seguinte.
- ▶ FÉRIAS
20. Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:
- I. dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;
- II. dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;
- III. dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;
- IV. dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a faltas.
21. 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. Desde que haja do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a corridos e os demais não poderão ser inferiores a corridos.
22. É vedado o início das férias no período de que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.
23. A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, Dessa participação o interessado dará recibo.
24. A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do
25. Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se

05. Art. 451 da CLT – tática ou expressamente
06. Art. 452 da CLT – 6 meses
07. Art. 456 da CLT – condição pessoal
08. Art. 58, § 1º, da CLT – 5 e 10 minutos
09. Art. 58, § 2º, da CLT (Reforma Trabalhista) – não será computado
10. Art. 58-A da CLT (Reforma Trabalhista) – 30 horas / 26 horas / negociação coletiva
11. Art. 59 da CLT (Reforma Trabalhista) – 2 horas
12. Art. 66 da CLT – 11 horas
13. Art. 71 da CLT (Reforma Trabalhista) – 6 horas / 30 minutos
14. Art. 71 da CLT – 15 minutos
15. Art. 71 da CLT (Reforma Trabalhista) – indeniza-tória; suprimido
16. Art. 72 da CLT – 90 minutos / 10 minutos
17. Art. 73 da CLT – 20%
18. Art. 73 da CLT – 52 minutos e 30 segundos
19. Art. 73 da CLT – 22 horas / 5 horas.
20. Art. 130 da CLT – férias de 30; 24; 18; e 12 dias / Faltas 15 e 32
21. Art. 134 da CLT (Reforma Trabalhista) – concor-dância / três / quatorze dias / cinco dias
22. Art. 134 da CLT (Reforma Trabalhista) – dois dias
23. Art. 135 da CLT – 30 dias
24. Art. 136 da CLT – empregador
25. Art. 136 da CLT – 18 anos
26. Art. 137 da CLT – período concessivo
27. Art. 139 da CLT – nenhum deles
28. Art. 143 da CLT – 15 dias / período aquisitivo
29. Art. 134 da CLT – 2 dias
05. Art. 451 da CLT – tática ou expressamente
06. Art. 452 da CLT – 6 meses
07. Art. 456 da CLT – condição pessoal
08. Art. 58, § 1º, da CLT – 5 e 10 minutos
09. Art. 58, § 2º, da CLT (Reforma Trabalhista) – não será computado
10. Art. 58-A da CLT (Reforma Trabalhista) – 30 horas / 26 horas / negociação coletiva
11. Art. 59 da CLT (Reforma Trabalhista) – 2 horas
12. Art. 66 da CLT – 11 horas
13. Art. 71 da CLT (Reforma Trabalhista) – 6 horas / 30 minutos
14. Art. 71 da CLT – 15 minutos
15. Art. 71 da CLT (Reforma Trabalhista) – indeniza-tória; suprimido
16. Art. 72 da CLT – 90 minutos / 10 minutos
17. Art. 73 da CLT – 20%
18. Art. 73 da CLT – 52 minutos e 30 segundos
19. Art. 73 da CLT – 22 horas / 5 horas.
20. Art. 130 da CLT – férias de 30; 24; 18; e 12 dias / Faltas 15 e 32
21. Art. 134 da CLT (Reforma Trabalhista) – concor-dância / três / quatorze dias / cinco dias
22. Art. 134 da CLT (Reforma Trabalhista) – dois dias
23. Art. 135 da CLT – 30 dias
24. Art. 136 da CLT – empregador
25. Art. 136 da CLT – 18 anos
26. Art. 137 da CLT – período concessivo
27. Art. 139 da CLT – nenhum deles
28. Art. 143 da CLT – 15 dias / período aquisitivo
29. Art. 134 da CLT – 2 dias
01. Art. 442 da CLT – expresso
02. Art. 442-A da CLT – 6 meses
03. Art. 443 da CLT (Reforma Trabalhista) – determi-nado, indeterminado ou por trabalho intermi-tente
04. Art. 445, § único da CLT – 90 dias

3.1. Exercício para memorização

3. GABARITOS

26. Sempre que as férias forem concedidas após o garã em dobro a respectiva remuneração.
27. Poderão ser concedidas férias coletivas a to-dos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa. As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que seja inferior a 10 (dez) dias corri-dos.
28. É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remunera-ção que lhe seria devida nos dias correspon-dentes. O abono de férias deverá ser requeri-do até _____ dias antes do término do pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono pecuniário serão efetuados até _____ antes do início do respectivo período.

REMUNERAÇÃO

CAPÍTULO VI

A CLT diferencia os termos salário e remuneração. **Salário** é a contraprestação paga diretamente pelo empregador, independentemente da forma de pagamento e ainda de eventuais adicionais percebidos como horas extras, insalubridade, etc.

Ao celebrar o contrato de trabalho, o empregado assume a obrigação de fazer, consubstanciada na prestação de serviços. Por outro lado, o empregador assume a obrigação de dar, ou seja, pagar o salário do trabalhador.

1. SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

Sumário • 1. Salário e remuneração. 1.1. Gorjetas. 1.1.1. Flexibilização e negociação coletiva das gorjetas. 1.1.2. Estabilidade dos membros da comissão de gorjetas. 1.1.3. Gorjetas. 1.2. Salário-mínimo, salário profissional, piso salarial e salário normativo. 1.2.1. Salário mínimo do professor. 1.2.2. Salários profissionais e normativos. 1.3. Salário complessivo. 2. Parcelas salariais (Reforma Trabalhista). 2.1. Comissões e percentagens. 2.1.1. Época do pagamento das comissões e percentagens. 2.2. Gratificações (Reforma Trabalhista). 2.3. Décimo terceiro salário. 2.3.1. Décimo terceiro salário proporcional. 2.4. Outras parcelas salariais. 2.5. Adicionais salariais. 2.5.1. Adicional de hora extraordinária. 2.5.2. Adicional noturno. 2.5.3. Adicional de transferência. 2.5.4. Adicional de periculosidade. 2.5.5. Adicional de insalubridade. 3. Parcelas sem natureza salarial. 3.1. Participação nos lucros e resultados – PLR. 3.2. Ajuda de custo. 3.3. Diárias para viagem (Reforma Trabalhista). 3.4. Vale-transporte. 3.4.1. Desconto no salário do empregado. 3.4.2. Natureza jurídica da parcela. 3.4.3. Vale-transporte nas férias e faltas do empregado. 3.4.4. Vale-transporte do empregado doméstico e do avulso. 3.4.5. Declaração falsa e mau uso do vale-transporte. 3.4.6. Onus da prova. 3.5. Salário-família. 3.5.1. Carência. 3.5.2. Valor do benefício. 3.5.3. Cessação do benefício. 3.6. PIS/PASEP. 3.7. Stock option. 3.8. Abonos (Reforma Trabalhista). 3.9. Prêmios (Reforma Trabalhista). 3.10. Auxílio-alimentação (Reforma Trabalhista). 4. Salário-utilidade ou salário in natura. 4.1. Natureza jurídica da utilidade. 5. Da forma, do tempo e do local do pagamento. 6. Garantias de proteção ao salário. 7. Equiparação salarial (Reforma Trabalhista). 7.1. Requisitos da equiparação salarial. 7.1.1. Identidade de empregadores. 7.1.2. Trabalho no mesmo estabelecimento do empregador. 7.1.3. Identidade de funções. 7.1.4. Trabalho de igual valor. 7.1.5. Diferença de tempo de serviço de, no máximo, 4 anos e na mesma função de, no máximo, 2 anos. 7.1.6. Inexistência de quadro de carreira ou de plano de cargos e salários. 7.2. Trabalhador readaptado. 7.3. Equiparação salarial na Administração Pública. 7.4. Equiparação salarial em cadeia. 7.5. Multa por conduta discriminatória. 7.6. Equiparação por equivalência e salário-substituição. 8. DESVIO e Acúmulo DE FUNÇÃO. 9. Questões dissertativas e estudos de caso. 10. Súmulas e orientações jurisprudenciais do TST. 11. Enunciados da 2ª jornada de direito material e processual do trabalho. 12. Informativos do TST. 13. Legislação relacionada ao capítulo

Remuneração é a contraprestação paga diretamente pelo empregador e, ainda, por terceiros, por meio de gorjetas. As gorjetas são pagas de forma espontânea por terceiros, não integrando o salário, mas a remuneração do empregado.

1.1. Gorjetas

Em 13/03/2017, foi promulgada a Lei nº 13.419/2017, também denominada "Lei das Gorjetas". Essa legislação alterou a redação do art. 457 da CLT e trouxe a regulamentação do pagamento das gorjetas, antes omissa na CLT. Nesse sentido, ganha destaque a obrigação legal de reverter toda a gorjeta aos empregados. A nova redação do art. 457, § 3º da CLT esclarece que o valor recebido a título de gorjetas, seja como serviço ou adicional, constitui receita exclusiva dos empregados:

Art. 457, da CLT: (...)

§ 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.

Esse valor, calculado sobre a média, reflete nas demais verbas trabalhistas, calculadas com base na remuneração, como: férias + 1/3, décimo terceiro salário e FGTS. Não integra, contudo, as seguintes verbas calculadas com base no salário: aviso-prévio, adicional noturno, hora extra e descanso semanal remunerado. Essas verbas são calculadas com base no salário. Assim sendo, não há reflexo sobre elas do valor das gorjetas⁴.

1. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre as gorjetas.
2. **Súmula nº 354 do TST**, "As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado."
3. "Integrarão as gorjetas a remuneração para todos os efeitos, como para o cálculo das férias, 13º salário (5º do art. 1º da Lei nº 4.090/62), havendo incidência do FGTS. Não haverá integração: nos DPSS, pois, se o pagamento é mensal, já abrange aqueles valores (5º do art. 7º da Lei nº 605/49), além de que já faz parte da remuneração e não é calculada sobre o salário; no aviso-prévio, pois este é calculado sobre o salário do mês da rescisão e não sobre a remuneração. Também não integrarão: o adicional noturno, que é calculado sobre a hora diurna; o adicional de insubordinação, que tem por base o salário mínimo; o adicional de periculosidade, que emprega o salário contratual do empregado em seu cômputo;" MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários às Súmulas do TST*, 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 240.
4. Segue dica enviada por alunos que pode facilitar a memorização das verbas que não refletem nas gorjetas:

| | | | | |
|-------------------------------|----|----|---|-----|
| AP | AN | HE | + | DSR |
| = Aviso Prévio | | | | |
| = Adicional Noturno | | | | |
| = Horas Extras | | | | |
| = Descanso Semanal Remunerado | | | | |

Importa ressaltar que mesmo antes da alteração legislativa, já havia entendimento do TST, no sentido de ser inválida cláusula de instrumento coletivo que previsse o destino diverso para as gorjetas, como revertê-las ao sindicato da categoria profissional. Em resumo, a sua destinação não pode ser outra senão ao próprio empregado. Ressalta-se que a Reforma Trabalhista alterou a redação do § 4º do dispositivo que previa que a gorjeta não era receita dos empregadores, mas devia ser destinada aos trabalhadores, distribuída segundo critérios de custeio e rateio definidos em instrumento coletivo de trabalho:

Art. 457, § 4º, CLT (REDAÇÃO ANTIGA) A gorjeta mencionada no § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Entendemos que, mesmo diante da modificação desse dispositivo para trazer a definição legal de prêmios, as gorjetas devem ser distribuídas aos empregados em rateio definido por norma coletiva. Isso, porque o próprio § 5º do art. 457 da CLT mantém a possibilidade de se estabelecer a divisão das gorjetas por convenção e acordo coletivo:

Art. 457, § 5º, CLT: Inexistindo previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos §§ 6º e 7º deste artigo serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma do art. 612 desta Consolidação. (grifos acrescidos)

A Lei das Gorjetas previu ainda a retenção de percentual das gorjetas para que o empregador utilize exclusivamente para o pagamento de encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da integração das gorjetas à remuneração dos empregados. O valor pago a título de gorjetas deve ser anotado na CTPS do empregado:

Art. 457, § 6º, III, CLT: As empresas que cobrem a gorjeta de que trata o § 3º deverão: anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

A Lei nº 13.419/2017 trouxe ainda importante novidade referente à cessação da cobrança das gorjetas pelo empregador. Se cessada a cobrança que já vinha sendo realizada por mais de 12 meses, a gorjeta deve ser incorporada ao salário do trabalhador tendo como base a média dos últimos 12 meses, salvo previsão em contrário de acordo ou convenção coletiva de trabalho. O legislador criou, portanto, hipótese em que uma parcela variável, devida enquanto trabalhava naquela função determinada e também somente recebida quando paga por terceiro, torna-se direito adquirido do trabalhador, pois sua supressão assegura a incorporação salarial da

IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

(...)

sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência

Art. 611-A da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): A

A lei das Gorjetas, de março de 2017, foi importante legislação que sinalizou a valorização do negociado. Por fim, a Reforma Trabalhista possibilita que haja negociação coletiva sobre remuneração por produtividade, inclusive quanto a gorjetas, que terão prevalência sobre a lei, nos termos do art. 611-A, IX da CLT.

Art. 457, § 5º, CLT. Inexistindo previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos §§ 6º e 7º deste artigo serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma do art. 612 desta Consolidação.

Em conformidade com a tendência atual de valorização do negociado, assim como nas decisões recentes do STF acerca da quitação geral em PDV e na possibilidade de supressão de horas *in itinere*, a recente Lei nº 13.419/2017 ("Lei das Gorjetas") assegurou papel de destaque à negociação coletiva, pois as regras de rateio são definidas em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Ressalta-se que, se o sindicato se recusar a negociação ou se quedar inerte, é permitido que os próprios empregados estabeleçam os percentuais de retenção e rateio em assembleia geral dos trabalhadores:

1.1.1. Flexibilização e negociação coletiva das gorjetas

§ 9º Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, salvo o estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

(...)

§ 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.

(...)

Art. 457 da CLT – 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

média recebida nos últimos 12 meses. Parcela que antes era remuneratória (paga por terceiros) passa a ser responsabilidade do empregador. Nesse sentido:

1.1.2. Estabilidade dos membros da comissão de gorjetas

Por fim, a Lei nº 13.419/2017 ("Lei das Gorjetas") estabeleceu a possibilidade de se instituir, mediante negociação coletiva, comissão de empregados em empresas com mais de 60 empregados para acompanhar e fiscalizar a regularidade na cobrança e distribuição das gorjetas, cujos representantes, eleitos em assembleia geral, têm direito à estabilidade provisória no emprego. Para as demais empresas, deve ser constituída comissão intersindical para exercer essas funções. Destaca-se que, novamente, assume papel de relevância o acordo e a convenção coletiva de trabalho, pois a duração do mandato desses representantes, o período de estabilidade e as condições para o exercício de suas atribuições ficarão a cargo daquilo que for previsto em instrumento coletivo.

Art. 457, § 10, CLT. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozará de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.

1.1.3. Gorjetas

Nesse tópico relacionado à gorjeta, importante tratar da denominação de gorjeta. *Gorjeta* é o valor recebido pelo empregado, geralmente vendedor, mas pago diretamente pelas empresas fabricantes ou distribuidoras de certos produtos, de determinadas marcas. Há discussão se o valor das gorjetas reflete ou não nas demais parcelas. Existe um forte posicionamento doutrinário que defende sua natureza indenizatória. Portanto, com base nesse posicionamento, não tem natureza remuneratória e, consequentemente, não reflete em outras parcelas. Outro posicionamento, entretanto, é no sentido de que as gorjetas equiparam-se às gorjetas, por serem um valor recebido pelo empregado no âmbito da prestação do serviço, mas pago por terceiro. Nesse caso, reflete em outras parcelas como férias, 13º salário e FGTS. Mas, mesmo sendo equiparada à gorjeta, não há falar-se em reflexo no DSR (conforme Súmula nº 354 do TST). Nesse sentido, veja-se o entendimento manifestado pela 4ª Turma do TST em julgamento do recurso de revista RR 207400-78.2004-5.23.0001, em 05/10/2007:

Natureza jurídica das gorjetas – Aplicabilidade da Súmula 354 do TST. 1. Nos termos do art. 457 da CLT, a remuneração do empregado corresponde à soma do salário, pago diretamente pelo empregador como contraprestação do serviço prestado, com outras vantagens recebidas, pagas por terceiros de forma direta ou transferidas pelo empregador, em razão do contrato de trabalho. 2. E, segundo a diretriz da Súmula 354 do TST, as gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço

7. **Art. 76, CLT:** Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

| | | |
|--------------|---|--------------------|
| SALVEM - PTH | S | saúde |
| | A | alimentação |
| | L | lazer |
| | V | vestuário |
| | E | Educação |
| | M | Moradia |
| | P | Previdência Social |
| | T | Transporte |
| | H | Higiene |

6. Importante memorizar as nove necessidades básicas atendidas pelo salário-mínimo, pois esse tópico é pedido, com muita frequência, nos concursos públicos da área trabalhista. Para gravar essas 9 necessidades básicas há alunos que utilizam a técnica de memorização:

Ademais, a definição prevista no art. 76 da CLT foi superada pela definição do art. 7º, IV, da CF/88, sendo esta prevista na Constituição e exigida nos concursos.

Art. 7º, IV, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: 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.

CF/88:

O salário-mínimo tem previsão constitucional, de acordo com o art. 7º, IV, da

1.2. Salário-mínimo, piso salarial e salário normativo

ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado. 3. Já as gorjetas são incentivos comerciais pagos pelo fabricante com a finalidade de fomentar a venda de seus produtos, beneficiando este terceiro em relação ao contrato de trabalho, que utiliza-se dos vendedores de outrem. Assemehlam-se às gorjetas, pois ambos englobam valores pagos por terceiros, estranhos à relação empregatícia. A primeira paga por um parceiro ou um fornecedor e a segunda quitada pelo cliente. 4. Assim, as gorjetas, tal como as gorjetas, possuem a mesma natureza jurídica, razão pela qual, não compõem a base de cálculo do aviso-prévio, do adicional noturno, das horas extras e do descanso semanal remunerado (DSR), a teor da retro mencionada súmula. Recurso de revista desprovido (grifos acrescidos).

Cabe frisar que o salário-mínimo deverá ser previsto em lei e será **nacionalmente unificado**. Nada impede que seja fixado em valor superior ao mínimo fixado em lei, como ocorre em alguns estados da Federação onde existe o piso estadual⁸. Ademais, é vedada a utilização do salário-mínimo como **indexador**, ou seja, é "vedada sua vinculação para qualquer fim". Exemplo: contrato de aluguel ou mensalidade escolar prevê, como pagamento, o valor de 2 salários-mínimos mensais. Nesse caso, ao elevar o valor do salário-mínimo, gera-se o aumento de vários itens ligados ao valor do salário-mínimo, como efeito cascata, alimentando o processo inflacionário.

Os artigos da CLT que tratavam do salário mínimo regional (art. 84 e 86) foram revogados pela Lei nº 13.467/2017, o que está de acordo com a Constituição Federal. No entanto, ressaltar-se que a alteração não trará efeitos práticos, pois o salário mínimo regional não é aplicado desde 1988.

Ademais, é vedada a utilização do salário mínimo como **indexador**, ou seja, é "vedada sua vinculação para qualquer fim". Exemplo: contrato de aluguel ou mensalidade escolar prevê, como pagamento, o valor de 2 salários mínimos mensais. Nesse caso, ao elevar o valor do salário mínimo, gera-se o aumento de vários itens ligados ao valor do mínimo, como efeito cascata, alimentando o processo inflacionário.

A Lei nº 13.152/2015, assim como havia estabelecido a Lei nº 12.382/11, traçou parâmetros para o aumento do salário mínimo. O reajuste terá critérios rígidos, como o índice da inflação do INPC e o crescimento real do PIB. O Poder Executivo vo promoverá a atualização do salário mínimo por meio do decreto, dando fiel cumprimento à lei.

Salário mínimo é o patamar mais baixo que um empregado pode ganhar. Lembre-se de que esse patamar mínimo é estendido também ao menor de 18 anos, inclusive aprendizes. E ainda, de acordo com o art. 39, § 3º, da CF, os servidores públicos terão direito ao salário mínimo.

Se o trabalhador for contratado para trabalhar em jornada inferior à duração normal de 8 horas diárias e 44 horas semanais, ele receberá o **salário mínimo proporcional** ou o piso salarial proporcional às horas trabalhadas⁹. Nesse sentido, prevê o item I da Orientação Jurisprudencial nº 358 da SDI-I do TST:

8. A competência privativa para legislar sobre direito do trabalho é da União, conforme previsto no art. 22 da CF/88. Há, entretanto, previsão na LC nº 103/2000, que autoriza os Estados a fixarem o piso estadual.

9. "Da mesma forma, o salário mínimo será devido em 13 vezes por ano. Porque não exclui o direito ao décimo terceiro salário, sofre o acréscimo de um terço do pagamento das férias, produz incidência no fundo de garantia e é acoplado de todos os adicionais condicionais existentes na legislação, como o adicional de insalubridade, o adicional de periculosidade, o adicional noturno e o que mais houver, não se podendo dizer que ele já contenha algum adicional embutido. Somente não terá o pagamento em separado dos descansos semanais remunerados, porque, como estudadado no art. 67 da CLT, a parcela mensal já os quita em seu bojo, na forma do art. 7º, § 2º, da Lei nº 605/1949". SILVA, Homero Batista Matheus da. *Curso de Direito do Trabalho aplicado*, vol. 2: Jornadas e Pausas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009, p. 238.

10. Nesse sentido, confira o Informativo nº 125 do TST no final do capítulo.

Orientação Jurisprudencial nº 358 da SDI-1 do TST:

I – Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

II – Na Administração Pública Direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal (grifos acrescidos).

Recentemente (fevereiro/2016), o TST incluiu o item II à OJ nº 358. De acordo com os arts. 7º, IV, e 3º, CF/88, a remuneração do servidor público não pode ser inferior ao salário mínimo:

Art. 3º, § 3º, CF/88: Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, 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.

É importante destacar que a remuneração do servidor público é composta pelo seu vencimento básico e pelas demais vantagens pecuniárias permanentes¹¹. Nesse sentido, não é o vencimento do servidor que não pode ser inferior ao salário mínimo, mas o total de sua remuneração, que compreende tanto o seu vencimento básico como demais vantagens recebidas como adicionais e gratificações. Nesse sentido, dispõe a Súmula Vinculante nº 16 do STF:

Súmula Vinculante nº 16 do STF: Os artigos 7º, IV, e 3º, § 3º (redação da EC 19/98), da Constituição, referem-se ao total da remuneração percebida pelo servidor público.

Diante do posicionamento do STF sobre o assunto, o TST editou o item II da OJ nº 358 para prever que os empregados públicos da Administração Direta, autárquica e fundacional, ainda que cumpram jornada reduzida, têm direito ao recebimento de remuneração nunca inferior ao salário mínimo.

Por fim, após a promulgação da EC nº 72/2013, que ampliou significativamente o rol dos direitos constitucionais assegurados aos domésticos, verifica-se que o salário proporcional passou a ser também aplicado aos domésticos.

1.2.1. Salário mínimo do professor

A jornada de trabalho dos professores foi alterada pela Lei nº 13.415/2017, também denominada Lei do Ensino Médio. De acordo com a antiga redação do art. 318 da CLT, a jornada de trabalho do professor era de, no máximo, 4 aulas consecutivas ou 6 aulas intercaladas:

11 CARVALHO, Matheus. *Manual de Direito Administrativo*. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2015. p. 829.

Art. 318 da CLT (REDAÇÃO ANTIGA): “Num mesmo estabelecimento de ensino não poderá o professor dar, por dia, mais de 4 aulas consecutivas, nem mais de 6 intercaladas”.

Assim, se a jornada excedesse a 4 aulas consecutivas ou 6 aulas intercaladas, num mesmo estabelecimento, deveria ser pago o adicional de hora extra de, no mínimo, 50% da hora normal. Ocorre que, recentemente (17/02/2017), foi promulgada a Lei nº 13.415/2017 que alterou a redação do art. 318 da CLT:

Art. 318 da CLT (REDAÇÃO ATUAL). O professor poderá lecionar em um mesmo estabelecimento por mais de um turno, desde que não ultrapasse a jornada de trabalho semanal estabelecida legalmente, assegurando-se a jornada de trabalho semanal estabelecida legalmente, e não computado o intervalo para refeição.

De acordo com o novo texto da norma, não persiste a limitação da jornada do professor pelo número de aulas prestadas, contínuas ou intercaladas, mas passa a ser permitido que o professor leccione em um mesmo estabelecimento por mais de um turno, desde que não ultrapasse a jornada de trabalho semanal estabelecida legalmente. A jornada semanal máxima permitida está prevista no art. 7º, XIII, da Constituição Federal de 1988 no total de 44 horas semanais.

Em razão dos baixos salários pagos a essa categoria profissional, havia discussão sobre a possibilidade de pagamento do salário-mínimo proporcional ao professor. O TST publicou a OJ nº 393 da SDI-I no sentido de que o professor que trabalhasse a jornada máxima de 4 aulas consecutivas ou 6 aulas intercaladas, deveria ter garantido um salário-mínimo integral. Nesse caso, portanto, não poderia ser pago salário proporcional à jornada de 8 horas previstas na CF/88, porque os professores gozavam de jornada especial:

OJ nº 393 da SDI-I do TST. A contraprestação mensal devida ao professor, que trabalha no limite máximo da jornada prevista no art. 318 da CLT, é de um salário mínimo integral, não se cogitando do pagamento proporcional em relação a jornada prevista no art. 7º, XIII, da Constituição Federal.

Com a mudança no artigo 318 da CLT, prevendo apenas a limitação semanal da jornada de trabalho, é possível que os professores sejam contratados para jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Assim, deixou de existir a previsão de jornada específica para esses trabalhadores, o que permite o pagamento de salário mínimo proporcional à jornada de trabalho, conforme previsto aos demais empregados na OJ nº 358, I, da SDI-I do TST.

Se o professor for servidor público ou empregado público prevalece a regra do item II da OJ nº 358 da SDI-I, pela qual o trabalhador receberá sempre o salário mínimo integral, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida.

1.2.2. Salários profissionais e normativos

Algumas organizações possuem patamar mínimo fixado em lei. São os chamados **salários profissionais**. Esses salários independem de negociação coletiva (acordo ou convenção). Exemplo: os médicos possuem salário profissional

12. **Súmula nº 370 do TST**, tendo em vista que as Leis nº 3.999/1961 e 4.950-A/1966 não estipulam a jornada reduzida, mas apenas estabelecem o salário mínimo da categoria para uma jornada de 4 horas para os médicos e de 6 horas para os engenheiros, não há que se falar em horas extras, salvo as excedentes à oitava, desde que seja respeitado o salário mínimo/horário das categorias.
13. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTR, 2012. p. 716.
14. **Súmula nº 91 do TST**: "Nula é a cláusula que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador".

Se a empresa não detalhar as parcelas, poderá pagar duas vezes pela mesma quantia (art. 9º da CLT), a menos que demonstre, de forma clara, quais foram as parcelas pagas ao empregado. Cabe ressaltar, ainda, que a inclusão de verbas como, horas extras e diárias de viagens, no valor a ser pago ao trabalhador, ainda

estar devidamente detalhado, especificando cada uma das parcelas: R\$ 700,00 de salário; R\$ 250,00 de horas extras; R\$ 150,00 de adicional noturno etc.

O pagamento do salário deve ser realizado de forma clara e transparente. Desse

1.3. Salário compreensivo

| | | | | | | | | |
|---|----------------|-------------|----------|----------|--------------|------------|---------------|-----------------------|
| 1. Moradia | 2. Alimentação | 3. Educação | 4. Saúde | 5. Lazer | 6. Vestuário | 7. Higiene | 8. Transporte | 9. Previdência Social |
| Salário-mínimo = Necessidades básicas: | | | | | | | | |
| • Previsto em lei | | | | | | | | |
| • Nacionalmente unificado | | | | | | | | |
| • Reajustes periódicos | | | | | | | | |
| • Vedada sua vinculação para qualquer fim | | | | | | | | |

De acordo com Maurício Godinho Delgado¹³, o **salário normativo** é aquele pago aos empregados de determinada categoria profissional. Nesse sentido, pode ser dividido em: **salário normativo em sentido estrito**, que é aquele fixado em sentença normativa, e **salário convencional**, determinado por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Cumpre ressaltar que o autor menciona que o piso salarial corresponde a essas fixações de salário para certas categorias profissionais mediante negociação coletiva. Dessa forma, podemos entender como sinônimas as expressões piso salarial e salário convencional.

que prevista em instrumento coletivo, caracteriza salário compulsivo. Nesse caso, a cláusula do instrumento coletivo será nula. Em resumo, deve-se assegurar ao empregado o conhecimento e o controle do que lhe é pago¹⁵:

Salário (Parcela paga diretamente pelo empregador)

- **Salário profissional:** fixado por lei (exemplos: médicos e engenheiros).
- **Salário salarial:** fixado por instrumento coletivo (acordo ou convenção).
- **Salário normativo:** fixado via sentença normativa (TRT ou TST).
- **Salário proporcional:** Salário mínimo ou piso salarial proporcional ao tempo trabalhado (OJ 358, I). O empregado público deve sempre ter assegurada remuneração nunca inferior ao salário mínimo (OJ 358, II).
- **Salário compulsivo:** pagamento realizado sem detalhar as parcelas. Não é cabível. (Súmula nº 91)

2. PARCELAS SALARIAIS¹⁶ (REFORMA TRABALHISTA)

► Art. 457, § 1º, CLT

O tópico em questão foi fortemente impactado pela Reforma Trabalhista. Para o estudo da remuneração torna-se imprescindível a diferenciação das parcelas salariais e as verbas recebidas sem natureza salarial (parcelas indenizatórias). Essa diferença é importante porque as primeiras refletem nas demais verbas trabalhistas. Exemplo: para o empregado que recebe horas extras, ocorrerá reflexo no valor das férias e nos depósitos do FGTS. Estudaremos primeiro as parcelas com natureza salarial.

A antiga redação do § 1º do dispositivo em análise estabelecia as parcelas que integravam o salário do trabalhador (parcelas salariais):

Art. 457, § 1º, CLT (redação anterior à Reforma Trabalhista): integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagem e abonos pagos pelo empregador.

Por outro lado, o § 2º do artigo em apreço determinava que não integravam o salário, o recebimento de ajudas de custo e de diárias para viagem que não excedessem em 50% o salário percebido pelo empregado:

Art. 457, § 2º, CLT (redação anterior à Reforma Trabalhista): Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado.

15. Informativo nº 18 do TST (confirma o texto integral ao final do capítulo)
16. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre as parcelas salariais e indenizatórias.

A Reforma Trabalhista alterou a redação dos § 1º e 2º do dispositivo legal em apreço e reduziu consideravelmente as parcelas que são consideradas salariais, pois passou a estabelecer que apenas as **gratificações legais** e as **comissões** pagas pelo empregador integram o salário juntamente com a importância fixa estipulada:

Art. 457, CLT (redação dada pela Reforma Trabalhista). 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.

§ 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.

De acordo com o Enunciado nº 17 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho⁴⁷, as parcelas previstas no art. 457, § 1º, da CLT são meramente exemplificativas, pois sempre terão natureza salarial os valores recebidos de forma habitual e decorrente do trabalho prestado. No caso dos prêmios, é necessária a vinculação do valor pago ao desempenho profissional diferenciado do trabalhador. Se houver concessão habitual sem o atendimento desse requisito, a parcela terá natureza salarial:

Enunciado nº 17 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Parcelas remuneratórias sob a Lei 13.467/2017

1. Expressão "ainda que habituais" constante do § 2º do art. 457, da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/17. A interpretação sistemática dos artigos 195, I e 201, caput e § 11, da Constituição Federal revela que a contribuição social incide sobre os ganhos habituais, a qualquer título, para se preservar o equilíbrio financeiro e atuarial do RGPS – Regime Geral da Previdência Social com igual razão, a interpretação do art. 457, § 2º, da CLT, em conformidade com a Constituição, denota que não importa o título atribuído pelo empregador à parcela, porquanto, para ter natureza jurídica salarial, basta que ela seja habitual e decorrente do trabalho prestado por conta alheia, sendo meramente exemplificativo o rol do § 1º e admitindo-se outras parcelas salariais, tais como adicionais, importâncias variáveis e gratificações legais e convencionais. A não integração na remuneração das parcelas relacionadas no art. 457, §§ 2º e 4º, da CLT depende de que efetivamente sirvam a propiciar condições para realização do trabalho ou se retiram a situações excepcionais ao cotidiano da relação de emprego.

17 Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática. Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

2. Prêmios. Necessária vinculação a desempenho profissional diferenciado. A concessão habitual de prêmios, desvinculada do requisito de desempenho profissional superior ao ordinariamente esperado (art. 457, § 4º, da CLT), constitui fraude (art. 9º, CLT), integrando a remuneração do empregado a parcela paga fora dos preceitos legais. Segue tabela para memorização das parcelas com natureza salarial e das parcelas indenizatórias, com as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista:

| Parcelas indenizatórias | Parcelas salariais |
|--|--|
| (Não há reflexo nas demais parcelas. Sobre o valor, não incidem depósitos do FGTS) | • Comissões e porcentagens |
| • PLR - Participação nos lucros e Resultados | • Gratificações legais |
| • Ajuda de custo | • Quebra de caixa |
| • Auxílio-alimentação (vedado o pagamento em dinheiro - Reforma Trabalhista) | • Ad. Hora extra |
| • Diárias para viagem | • Ad. Noturno |
| • Abonos (Reforma Trabalhista) | • Ad. Transferência |
| • Prêmios (Reforma Trabalhista) | • Ad. Insalubridade |
| • Vale-transporte | • Ad. Periculosidade |
| • Salário-família | Obs.: O empregador ao efetuar o pagamento dessas parcelas deverá efetuar o respectivo depósito do FGTS |
| • Seguro-desemprego | |
| • PIS/PASEP | |
| • Stock option | |
| Caso convertido | |
| • Cueltas (remuneratória - equiparada à gorjeta) | |

2.1. Comissões e porcentagens
Cabe frisar que o empregado que recebe comissões ou porcentagens possui remuneração variável. Diante disso, mesmo nos meses em que não houver venda, o salário-mínimo ou piso da categoria deverá ser pago¹⁸. Nesse sentido, o art. 7º, VII, da CF/88 garante:
Art. 7º, VII, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável.

18. De acordo com o art. 3º da Lei nº 8.716/93, é vedado ao empregador fazer qualquer tipo de desconto em meses subsequente a título de compensação de eventuais complementações feitas em meses anteriores para completar o valor do salário-mínimo.

As **comissões** são parcelas com valores fixos recebidas em razão da venda de determinado produto. Já **percentagens** constituem um determinado percentual que incide sobre o valor da venda do produto. Esses conceitos são, frequentemente, desvirtuados na prática.

É chamado de **comissionista puro** o empregado que recebe, exclusivamente, por comissão. Já o **comissionista misto** recebe parte do salário em comissão e a outra, em salário fixo. Para esses trabalhadores que recebem por produção também é garantido o direito ao descanso semanal remunerado e feriado¹⁹.

O art. 7º, XV, da CF/88, ao prever o direito ao DSR, não fez nenhuma exceção aos empregados que recebem salário variável. Aliás, a Lei nº 605/49, que regulamentava o DSR e feriados, também não faz nenhuma distinção ao comissionista. Portanto, independentemente da forma como o trabalhador é remunerado, seja por salário fixo, seja por variável, ele terá direito ao DSR. Inclusive, mesmo se o empregado não tiver controle de horário, por exercer funções externas ou poderes de gestão, terá direito ao DSR.

Por fim, o STF tinha posicionamento, já **superado**, de que o vendedor praticista não tinha direito ao DSR. Como visto, a atual Constituição estendeu a todos os empregados o direito ao DSR, inclusive os empregados que recebem salário variável. De acordo com o antigo posicionamento do Supremo:

Súmula nº 201 do STF: O vendedor praticista remunerado mediante comissão não tem direito ao repouso semanal remunerado.

Se o **comissionista puro** é sujeito ao controle de horários, o pagamento das suas horas extraordinárias é diferente do pagamento dos demais empregados. Como esse empregado continua recebendo as comissões durante as horas que ultrapassarem o horário normal, ele receberá apenas o adicional de, no mínimo, 50%, pois as horas trabalhadas já estão sendo pagas pelo valor da comissão. Lembra-se de que os demais empregados recebem: valor da hora normal + 50% de adicional. O comissionista, segundo o STF, recebe apenas o adicional de 50% (a hora trabalhada já estaria sendo paga com o valor das comissões):

Súmula nº 340 do STF: “O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas.”

Para se chegar ao valor da hora normal, deve-se dividir o valor mensal recebido das comissões, pelas horas efetivamente trabalhadas. Uma vez alcançado o valor-hora das comissões recebidas no mês, incidirá o adicional de 50%, nas horas que extrapolaram a jornada normal, em regra 8 horas. Por exemplo: feita

19. **Súmula nº 27 do TST:** “É devida a remuneração do repouso semanal remunerado e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que praticista.”

a média, alcançou-se R\$ 20,00 por hora de comissões. Nesse caso, o empregado que trabalhou por 5 horas extras durante a semana, receberá apenas o adicional de 50%, ou seja, R\$ 10,00 sobre essas 5 horas. Total de R\$ 50,00 de horas extras (apenas o adicional).

Importante ressaltar que o **cortador de cana-de-açúcar** que é remunerado por produção (comissão), receberá horas extras (hora normal + adicional de 50%), pois seu trabalho é exaustivo. De acordo com a recente jurisprudência do TST:

Orientação Jurisprudencial nº 235 do TST. O empregado que recebe salário por produção e trabalha em sobrejornada tem direito à percepção apenas do adicional de horas extras, exceto no caso do empregado cortador de cana, a quem é devido o pagamento das horas extras e do adicional respectivo.

Esses trabalhadores recebiam esse tratamento diferenciado, pois o trabalho desenvolvido é exaustivo e a interpretação original gerava a precarização do trabalho. Tendo em vista que o art. 611-A, IX, da CLT, acrescentado pela Reforma Trabalhista, permite que a remuneração por produtividade seja fixada por negociação coletiva, é possível que esses trabalhadores tenham direito apenas ao adicional de horas extras, como os demais trabalhadores por recebem por produção. A atuação dos sindicatos será fundamental na defesa dos direitos e interesses desses trabalhadores para se evitar a diminuição no valor pago aos cortadores de cana de açúcar.

Art. 611-A da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

Na remuneração por produtividade, o empregado receberá de acordo com a quantidade produzida, ou seja, o salário estará intimamente ligado ao seu desempenho pessoal, independentemente do tempo gasto. Exemplos: empregado que costura sapato e recebe por peça costurada ou, ainda, cortador de cana que recebe por tonelada cortada.

Por outro lado, se se tratar de **comissionista misto** (parte do salário fixo e a outra variável), o empregado receberá horas extras²⁰ da seguinte forma: a) hora normal, acrescida de adicional de 50% relativa ao salário fixo; b) apenas o adicional, em relação ao salário variável (comissão).

20. Orientação Jurisprudencial nº 397 da SDI-I do TST: “O empregado que recebe remuneração mista, ou seja, uma parte fixa e outra variável, tem direito a horas extras pelo trabalho em sobrejornada. Em relação à parte fixa, são devidas as horas simples acrescidas do adicional de horas extras. Em relação à parte variável, é devido somente o adicional de horas extras, aplicando-se à hipótese o disposto na Súmula nº 340 do TST”.

Art. 457 da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): Competem ao empregador, 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.

Note-se que a redação anterior do art. 457, § 1º, CLT previa que as "gratificações ajustadas" integravam o salário, enquanto que a nova redação do dispositivo apenas prevê a natureza salarial às gratificações legais. Assim, se a gratificação é paga ao trabalhador por determinação legal integra o salário dos trabalhadores. Da forma como está expresso na Reforma Trabalhista, surge o posicionamento de que, se a gratificação é paga pelo empregador espontaneamente e sem previsão legal, ajustada diretamente com os empregados, não terá natureza salarial. Entretanto, no Direito do Trabalho, vigora o princípio da primazia da realidade. Assim, as gratificações dadas, de forma habitual, não previstas em lei, devem integrar o salário. Caso ocorra o pagamento da gratificação, em razão de função de confiança na empresa (gerente, por exemplo), ela poderá ser retirada, com o retorno do empregado ao cargo anterior. A reversão não configura alteração ilícita do contrato, conforme o art. 468, parágrafo único da CLT. Referida reversão poderá se dar a qualquer tempo, sendo que o valor recebido a título de gratificação de função não incorporará ao salário do empregado, nos termos das alterações trazidas pela Lei nº 13.467/17:

Art. 468 da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

De acordo com a regulamentação anterior realizada pela Súmula nº 372 do TST o empregado que exercia função de confiança há 10 ou mais anos na empresa não poderia ter a gratificação retirada, sem justo motivo. Após o período de 10 anos, a gratificação incorporava definitivamente o salário do empregado. Embora não houvesse à época previsão legal específica nesse sentido, o TST entendia que a conduta do empregador em retirar a gratificação afrontaria o princípio da estabilidade financeira do trabalhador. Caso o trabalhador cometesse conduta que contrariasse a confiança nele depositada, poderia ser retirada a gratificação, pois o empregador teria, nesse caso, justo motivo:

Súmula nº 372 do TST. Gratificação de função. Supressão ou redução. Limites

I – Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.

II – Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação.

A Súmula nº 372, I, do TST prevê a incorporação do salário-condição, em situação sequer prevista em lei. Já defendíamos antes da alteração proposta pela Reforma Trabalhista que não nos parece justo ou razoável que o empregado receba gratificação de função sem ocupar o cargo respectivo.

Nesse sentido, a Reforma Trabalhista inseriu o § 2º ao artigo 468 da CLT, para estabelecer que a reversão do empregado, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito de manter o pagamento da gratificação de função. O valor não será, em hipótese alguma, incorporado ao salário do empregado, independentemente do tempo de exercício da função. Portanto, ainda que o empregado trabalhe por períodos superiores a 10 anos em função de confiança, não terá direito à incorporação da gratificação de função recebida caso for revertido ao cargo efetivo anteriormente ocupado.

Essa alteração estabelece o mesmo tratamento da gratificação de função àquela destinada às demais parcelas salariais recebidas na condição de salário-condição. Se o empregado deixa de prestar serviços à noite, perde o direito ao recebimento do adicional noturno. Esse também é o entendimento aplicado aos adicionais de insalubridade e de periculosidade que somente são devidos enquanto não neutralizado o agente nocivo ou perigoso.

A legislação não estabelece, contudo, regra referente aos empregados que já recebem gratificação de função incorporada ao seu salário após a reversão ao cargo efetivo. Essa situação traz insegurança jurídica e caberá ao TST estabelecer os efeitos da medida. Entendemos que a alteração somente passará a atingir os ocupantes de cargo de confiança que não foram revertidos até a entrada em vigor da Reforma Trabalhista. Após esses períodos, caso o trabalhador seja revertido, ainda que tenha mais de 10 anos na função, não terá direito à incorporação da parcela ao seu salário.

Por fim, o item II da Súmula nº 372 do TST permanece aplicado e não deve sofrer alteração. A redução no valor da gratificação durante o exercício da função de confiança não pode ocorrer, pois afronta o princípio da irredutibilidade salarial (art. 7º, VI, da CF/88) e o princípio da inalterabilidade contratual lesiva ao trabalhador, previsto no “caput” do presente dispositivo, que veda alterações prejudiciais ao empregado. Lembremos que a gratificação tem natureza salarial, logo não poderá ser reduzida. Cabe frisar, ainda, que a **gratificação ou adicional por tempo de serviço** não é prevista na CLT. Ela tem o objetivo de beneficiar o empregado que permanece, por

anos, na empresa, retribuindo o tempo de serviço prestado ao empregador. Diante da ausência de previsão legal, surge novamente a discussão acerca de seus reflexos nas demais verbas trabalhistas, pois a Reforma Trabalhista assegura natureza salarial apenas às gratificações legais. No entanto, tendo em vista que vigora, no Direito do Trabalho, o princípio da primazia da realidade, entendemos que as gratificações dadas, de forma habitual, não previstas em lei, devem integrar o salário, refletindo sobre as férias, 13º salário, depósitos do FCTs e aviso-prévio. Caso haja, ao mesmo tempo, duas gratificações por tempo de serviço, uma prevista no regulamento interno e outra em instrumento coletivo, caberá ao empregado **optar pela norma mais favorável**. A escolha de uma ocasionará a renúncia da outra gratificação, sob pena de o empregador pagar a mesma parcela duas vezes. Segue, o posicionamento do TST:

Súmula nº 202 do TST. Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.

Destaca-se que a própria Súmula nº 202 do TST admite a possibilidade de escolha do empregado entre uma norma permanente (outorgada pelo empregador) e outra transitória (acordo ou convenção coletiva). É possível, portanto, a renúncia da norma impositiva (regulamento de empresa) se o acordo ou convenção for mais favorável, ainda que momentaneamente.

Pensamos, entretanto, que diante da valorização do negociado pela Reforma Trabalhista, as normas coletivas prevalecerão sobre o disposto em regulamento da empresa, nos termos do art. 611-A da CLT, o qual apresenta um rol exemplificativo de direitos que podem ser alterados via negociação coletiva:

Art. 611-A da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...) (grifo nosso).

Quanto à **gratificação semestral**, importante destacar que não há previsão legal na CLT. Assim sendo, ela será paga de acordo com norma do regulamento interno, norma coletiva ou previsão no contrato de trabalho. Para o TST, como a gratificação semestral é paga duas vezes ao ano, haveria também habitualidade, servindo de base de cálculo para o décimo terceiro.

Súmula nº 253 do TST: A gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso-prévio, ainda que indenizados. Repercute, contudo, pelo seu duodécimo na indenização por antiguidade e na gratificação natalina.

Com a reforma Trabalhista, entretanto, a gratificação semestral deixaria de ter natureza salarial, de forma que não serviria de base de cálculo para o décimo terceiro, caso prevaleça a integração ao salário somente das gratificações legais. Essa gratificação semestral não repercutirá no cálculo das horas extras, das férias ou do aviso-prévio. Essas parcelas são calculadas com base no salário do empregado e, como não há pagamento mensal, não haverá reflexos nas férias e no aviso-prévio. O valor das horas extras é que repercutirá na gratificação semestral e não o contrário. Nesse sentido, prevê a jurisprudência do TST:

Súmula nº 115 do TST: O valor das horas extras habituais integra a remuneração do trabalhador para cálculo das gratificações semestrais.

2.3. Décimo terceiro salário

► Art. 7º, inciso VIII, CF/88

► Lei nº 4.090/62

► Lei nº 4.749/65

O décimo terceiro salário é uma gratificação salarial obrigatória prevista na CF/88 e na Lei nº 4.090/1962. São destinatários dessa gratificação empregados urbanos e rurais, os trabalhadores avulsos e os empregados domésticos. De acordo com o art. 7º, VIII, da CF/88:

Art. 7º, VIII, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria.

O pagamento deverá ocorrer até o dia 20 de dezembro, e corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês trabalhado ou fração igual ou superior a 15 dias. Exemplo: empregado iniciou a prestação de serviços em agosto de 2008. Receberá, até o dia 20 de dezembro de 2008, 5/12 avos a título de décimo terceiro, referente a 5 meses trabalhados.

Entre os meses de fevereiro e novembro, o empregador pagará, de uma só vez, em razão do **adiantamento** do décimo terceiro, metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior. Esse adiantamento é obrigatório e não é necessário que seja pago a todos os empregados da empresa no mesmo mês. É possível, ainda, que o adiantamento seja pago **juntamente com as férias**, desde que o empregado requeira esse direito no mês de janeiro do correspondente ano. Se o empregador adiantar a primeira parcela do décimo terceiro salário e posteriormente ocorrer o término do contrato de trabalho, há possibilidade de compensação com o valor da segunda parcela do décimo terceiro ou, ainda, com outro crédito trabalhista que será pago na rescisão. Nesse sentido, prevêm os arts. 3º e 7º, parágrafos únicos, do Decreto nº 57.155/1965, que regulamentam o 13º salário:

27 Esta súmula será impactada pela nova redação dada ao art. 457, § 1º da CLT pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

Art. 3º Entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador pagará, como adiantamento da gratificação, de uma só vez, metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior.

Art. 7º Parágrafo único. Se a extinção do contrato de trabalho ocorrer antes do pagamento de que se trata o art. 1º, o empregador poderá compensar o adiantamento mencionado no art. 3º, com o valor da gratificação devida na hipótese de rescisão.

O décimo terceiro é calculado com base na remuneração. Logo, há reflexo das verbas trabalhistas sobre o seu valor. Exemplo: se o empregado prestar habitualmente horas extraordinárias, esse valor das horas extras irá influenciar no valor do 13º salário.

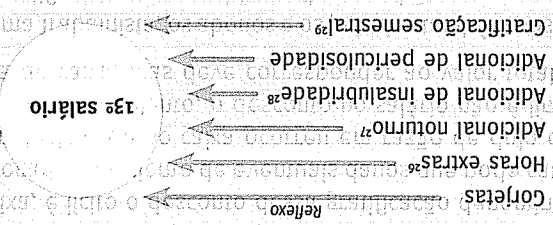
Importa destacar que de acordo com a redação dada ao art. 611-B, V da CLT, a supressão ou redução do valor nominal do 13º salário constitui objeto ilícito da convenção ou acordo coletivo de trabalho:

Art. 611-B da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclu- sivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

V – valor nominal do décimo terceiro salário.

Parcelas que refletem no valor do décimo terceiro:



2.3.1. **Décimo terceiro salário proporcional**

Ocorre o pagamento proporcional, mesmo que ocorra a extinção do contrato antes do mês de dezembro. Lembra-se de que o empregado adquire o direito ao 13º salário em dezembro. Portanto, o pagamento proporcional ocorre antes do mês de dezembro. Lembra-se de que o empregado adquire o direito ao 13º salário em dezembro. Portanto, o pagamento proporcional ocorre antes do mês de dezembro. Lembra-se de que o empregado adquire o direito ao 13º salário em dezembro. Portanto, o pagamento proporcional ocorre antes do mês de dezembro.

28. Súmula nº 45 do TST. "A remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina prevista na Lei nº 4.090/62."

29. Súmula nº 60, item I, do TST. "O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos."

30. Súmula nº 139 do TST. "Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais."

31. Súmula nº 253 do TST. "A gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso-prévio, ainda que indenizados. Repercute, contudo, pelo seu duodécimo na indenização por antiguidade e na gratificação natalina."

32. **Súmula nº 157 do TST.** "A gratificação instituída pela Lei nº 4.090, de 13.7.62, é devida na rescisão contratual de iniciativa do empregado."
33. **Súmula nº 14 do TST.** "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."
34. **Súmula nº 247 do TST.** "A parcela paga aos bancários sob a denominação de 'quebra de caixa' possui natureza salarial, integrando o salário do prestador dos serviços, para todos os efeitos legais."
35. "A verba quebra de caixa não está prevista na CLT, mas, em geral, consta das convenções coletivas ou sentenças normativas alusivas à categoria dos bancários, nada impedindo que qualquer empresa adote. Normalmente recebem essa vantagem aqueles que – como os caixas de banco – lidam com dinheiro e podem sofrer prejuízos por ter de reembolsar diferenças a menos que costumam surgir".
36. Informativo nº 18 do TST (confira texto integral no final desse capítulo).

Outra parcela que possui natureza salarial é a chamada **quebra de caixa**³⁴, paga com habitualidade para compensar o risco exercido pelos trabalhadores que lidam com dinheiro³⁵. Essa parcela é paga mensalmente, independentemente de ocorrer o desfalque no caixa. Se ocorrerem eventuais diferenças de numerário quando do fechamento do caixa, é lícito o desconto dessa gratificação denominada quebra de caixa, pois o empregado está ciente de eventuais danos que pode causar³⁶. Destaca-se que se o valor desfalcado no caixa ocorreu em razão de dolo do empregado, por exemplo, por meio fraudulento, o desconto no salário não é limitado ao valor da parcela quebra de caixa, mas deve corresponder ao valor total do desfalque. Antes da Reforma Trabalhista, os abonos e os prêmios também possuíam natureza salarial. Com as modificações promovidas pela nova lei, essas parcelas passaram a ter natureza indenizatórias e serão comentadas no tópico 3 desse capítulo.

2.4 Outras parcelas salariais

- Não terá direito ao décimo terceiro proporcional o empregado que foi dispensado por justa causa (hipóteses do art. 482 da CLT, exemplo: violação de sigilo, desídia, agressão física etc.).
- f) distrato (art. 484-A da CLT – Reforma Trabalhista).
- e) final do período de prestação do serviço no contrato de trabalho intermitente (art. 452-A, § 6, III da CLT – Reforma Trabalhista);
- d) término dos contratos a prazo;
- c) culpa recíproca³⁷;
- b) pedido de demissão³⁷;
- a) empregado dispensado sem justa causa;

O pagamento do décimo terceiro proporcional aos meses trabalhados. O décimo terceiro a cada mês ou período igual ou superior a quinze dias trabalhados. nas seguintes hipóteses:

Além disso, os adicionais são parcelas de natureza salarial e refletem nas demais verbas trabalhistas, enquanto permanecerem as condições que ensejam seu recebimento. São eles:

- Adicional de hora extra
- Adicional noturno
- Adicional de transferência
- Adicional de insalubridade
- Adicional de periculosidade

2.5. Adicionais salariais

Os adicionais descritos a seguir são pagos em razão de trabalho prestado em situações prejudiciais à saúde ou, ainda, que prejudiquem o convívio familiar e social. Esses adicionais são chamados de salário-condição, isto é, paga-se o adicional enquanto o empregado estiver em condição prejudicial, por exemplo, prestando horas extras, ou trabalhando no período noturno. Cessada a condição gravosa, cessa o adicional sem que esse fato configure alteração prejudicial.

São pagos sobre o salário do empregado e, quando os serviços nessas situações são prestados de forma habitual, irão refletir nas demais verbas trabalhistas, como férias, décimo terceiro salário, depósitos do FCTs etc.

2.5.1. Adicional de hora extraordinário

▶ Art. 7º, inciso XVI, CF/88.

▶ Art. 58-A, CLT.

▶ Art. 59, CLT.

▶ Art. 611-B, X, CLT.

▶ Súmula nº 347 do TST.

▶ Súmula nº 376 do TST.

▶ Súmula nº 291 do TST³⁷.

A duração normal do tempo de trabalho do empregado é de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Se ultrapassado esse período, terá incidência de adicional, chamado de hora extraordinária ou suplementar. De acordo com art. 7º, XVI, da CF/88:

Art. 7º, XVI, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.

37 Esta súmula será impactada pelo art. 8º, § 2º da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

No mesmo sentido, a previsão contida no art. 59, § 1º da CLT, que teve a redação alterada para prever, em adequação ao texto constitucional, a remuneração mínima de 50% a título de horas extraordinárias:

Art. 59 da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): 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.

O pagamento da hora extraordinária será: hora normal acrescida de adicional de R\$ 800,00. Logo, esse salário é referente à duração normal (8 horas diárias). Se houver trabalho além do horário normal, deve-se pagar a hora (não combinada) acrescida do adicional de, no mínimo, 50%. Ressalta-se que o valor da hora normal é o da época de pagamento³⁸.

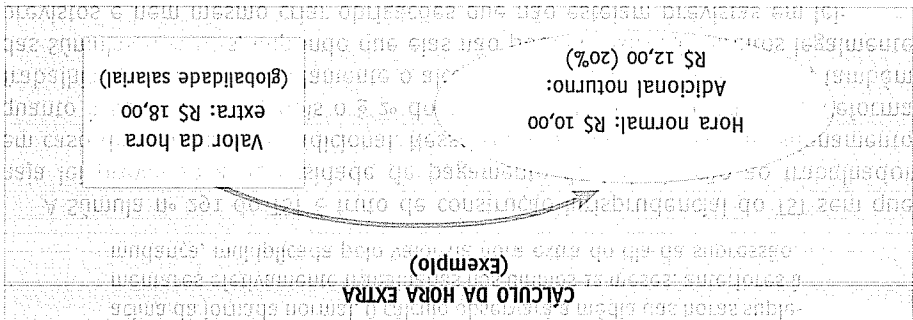
No caso de jornada de 8 horas, o cálculo para se chegar à hora normal é feito dividindo o salário do empregado por 220³⁹. Para os empregados que trabalham 40 horas semanais, ou seja, aqueles que, em regra, trabalham de segunda a sexta-feira com jornada de 8 horas diárias, deve-se dividir o salário mensal por 200⁴⁰ (5 semanas x 40 horas). No caso de o empregado com jornada de 6 horas, o divisor será de 180⁴¹. Alcançado o valor da hora suplementar, é só multiplicar pelo número de horas efetivamente prestadas além do horário normal. De acordo com o TST:

Súmula nº 343 do TST. O bancário sujeito à jornada de 8 (oito) horas (art. 224, § 2º, da CLT), após a CF/1988, tem salário-hora calculado com base no divisor 220 (duzentos e vinte), não mais 240 (duzentos e quarenta). (grifos acrescidos)

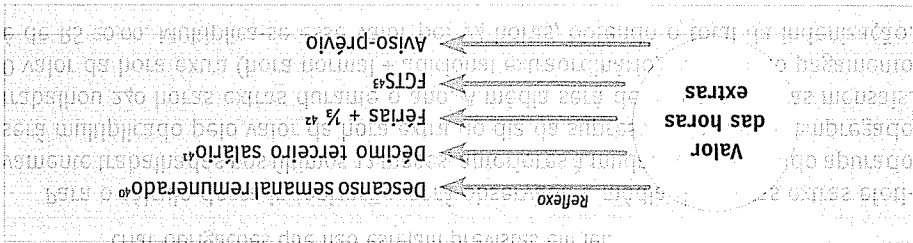
Ademais, o cálculo desse adicional deve ser realizado sobre a globalidade salarial, ou seja, as horas extras são calculadas com base na hora normal, acrescida de adicional noturno, de insalubridade, de periculosidade etc. Nesse sentido, a Súmula nº 264 do TST afirma:

Súmula nº 264 do TST: A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa.

38. **Súmula nº 347 do TST.** "O cálculo do valor das horas extras habitualmente prestadas e a ele aplica-se o valor do salário-trabalhistas, observará o número de horas efetivamente prestadas e a ele aplica-se o valor do salário-hora da época do pagamento daquelas."
39. O divisor 220 ocorre em razão de duração de 44 horas, multiplicadas por 5 semanas de trabalho.
40. **Súmula nº 431 do TST.** Para os empregados a que alude o art. 58, caput, da CLT, quando sujeitos a 40 horas semanais de trabalho, aplica-se o divisor 200 (duzentos) para o cálculo do valor do salário-hora.
41. O divisor 180 surge da seguinte equação: 6 horas diárias multiplicadas por 30 dias (mês).



As horas extras, se pagas com habitualidade, refletem nas demais verbas trabalhistas. Assim sendo, o valor das horas extraordinárias irá integrar:



Por fim, é possível que cesse o pagamento do adicional, de horas extras quando o empregado deixa de trabalhar em regime extraordinário. Ocorre que o TST tem posicionamento no sentido de que a supressão, total ou parcial, do adicional de horas extras, em serviço suplementar prestado com habitualidade durante pelo menos um ano, assegura ao empregado direito à indenização. Essa indenização equivale a 1 mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a 6 meses de prestação de serviços em horas extras:

Súmula nº 291 do TST. A supressão total ou parcial, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 ano assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço

42. **Súmula nº 172 do TST:** "Computam-se no cálculo do repouso semanal remunerado as horas extras habitualmente prestadas";
43. **Súmula nº 45 do TST:** "A remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina prevista na Lei nº 4.090/62";
44. **Art. 142, § 5º, da CLT:** "Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração de férias";
45. **Súmula nº 63 do TST:** "A contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço incide sobre a remuneração mensal devida ao empregado, inclusive horas extras e adicionais eventuais";
46. Esta súmula será impactada pelo art. 8º, § 2º da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 meses, anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

A Súmula nº 291 do TST é fruto de construção jurisprudencial do TST sem que haja lei prevendo a necessidade de pagamento de indenização ao trabalhador em caso de supressão do adicional. Nesse sentido, poderá haver questionamento quanto à sua aplicação, pois o § 2º do art. 8º da CLT, acrescentado pela Reforma Trabalhista, alterou profundamente o alcance das Súmulas e OJs do TST e, também das Súmulas dos TRTs, impondo que elas não podem restringir direitos legalmente previstos e nem mesmo criar obrigações que não estejam previstas em lei:

Art. 8º, § 2º, CLT: 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.

Para o cálculo dessa indenização, será observada a média das horas extras efetivamente trabalhadas nos últimos 12 meses, anteriores à mudança. O resultado apurado será multiplicado pelo valor da hora extra do dia da supressão. Exemplo: empregado trabalhou 240 horas extras durante o ano. A média será de 24 horas extras mensais. O valor da hora extra (hora normal + adicional extraordinário) na data do pagamento é de R\$ 20,00. Multiplica-se esse valor por 24 horas, obtendo o total da indenização.

Ainda, importa destacar que a Reforma Trabalhista possibilitou a prestação de horas extras aos trabalhadores em regime de tempo parcial que laborem em jornada de 26 horas semanais, com acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal:

Art. 58-A da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): 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.

Por fim, ressalta-se que constitui objeto ilícito da negociação coletiva a supressão ou redução da remuneração do serviço extraordinário superior a, no mínimo, 50% à remuneração do serviço normal;

Art. 611-B da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)
X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

2.5.2. Adicional noturno

► Art. 7º, inciso IX, CF/88.

► Art. 59-A, parágrafo único, CLT.

► Art. 73, CLT.

► Art. 611-B, VI, CLT.

► Súmula 60, item I, do TST.

O trabalho prestado no período noturno será remunerado em valor superior ao trabalho diurno. Esse adicional, se pago com habitualidade, integra o salário ao trabalho diurno. Deve-se diferenciar, nesse caso, o trabalho rural e o trabalho urbano, em razão das peculiaridades daquele. Assim sendo, embora ambos tenham adicional noturno, os percentuais serão diferentes:

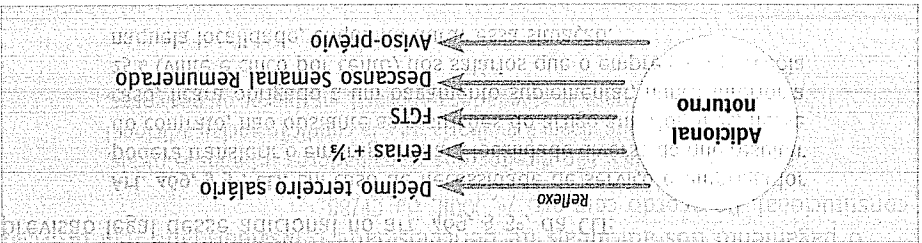
a) Emprego urbano: jornada noturna inicia-se às 22h e termina às 5h. Adicional de, no mínimo, 20% sobre a hora diurna. Ademais, a hora noturna será reduzida, ou seja, terá 52 minutos e 30 segundos.

b) Emprego rural: jornada noturna inicia-se às 20h e termina às 4h na pecuária. Na lavoura, será das 21h até as 5h. Adicional noturno é de, no mínimo, 25% superior à hora diurna. Por fim, a hora noturna não é reduzida, ou seja, possui 60 minutos.

Por fim, o adicional noturno, seja de 20%, seja de 25%, independentemente da atividade do empregador, será calculado com base na hora diurna. Não prevalece, portanto, a regra do § 3º do art. 73 da CLT, que prevê o cálculo do adicional noturno sobre o salário-mínimo. Nesse mesmo sentido, a jurisprudência do STF:

Súmula nº 313 do STF: Provada a identidade entre o trabalho diurno e o noturno, é devido o adicional, quanto a este, sem a limitação do art. 73, § 3º, da CLT, independentemente da natureza da atividade do empregador.

O adicional noturno possui natureza salarial, refletindo nas demais verbas trabalhistas⁴⁷. Assim sendo, o valor recebido em razão desse adicional irá integrar as parcelas demonstradas a seguir:



47. **Súmula nº 60, item I, do TST:** "O adicional noturno pago com habitualidade integra o salário do empregado para todos os efeitos".

58. **Súmula nº 453 do TST.** O pagamento de adicional de periculosidade efetuado por mera liberalidade da empresa, ainda que de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco ou em percentual inferior ao máximo legalmente previsto, dispensa a realização da prova técnica exigida pelo art. 195 da CLT, pois torna incontestável a existência do trabalho em condições perigosas.

Orientação Jurisprudencial nº 278 da SDI-I do TST. A realização da perícia é obrigatória para verificação de insalubridade. Quando não for possível sua realização como em caso de fechamento da empresa, poderá o julgador utilizar-se de outros meios de prova.

A atividade perigosa é comprovada **mediante perícia** (art. 195 da CLT). Assim sendo, a prova técnica é, em regra, um dos requisitos para o recebimento do adicional, pois nem o juiz, nem os procuradores do trabalho e advogados têm condições de atestar, com certeza, se o ambiente coloca ou não em risco a integridade física do trabalhador. Entretanto, quando o pagamento do adicional de periculosidade já vem sendo pago, pelo empregador, torna-se incontroverso que o trabalho é realizado em condições perigosas. Dessa forma, dispensa-se a produção de perícia⁵⁸. Além dessa hipótese, dispensa-se a perícia quando não for possível sua realização diante do fechamento da empresa, hipótese em que o julgador poderá utilizar outros meios de prova. Esse entendimento pode ser utilizado tanto para o recebimento do adicional de periculosidade ou insalubridade:

2.5.4.3. Necessidade de perícia

2) Empregados contratados após a inserção da energia elétrica como atividade perigosa no art. 193 da CLT (revogação da Lei nº 7.369/1985): Nesse caso, o cálculo do adicional de periculosidade para os eletricitários é realizado sobre o salário-base, ou seja, o cálculo não leva em conta outros acréscimos. (art. 193, § 1º, CLT).

1) Empregados contratados na vigência da Lei nº 7.369/1985: o pagamento do adicional de periculosidade deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial (salário + acréscimos). Nesse caso, não é válida norma coletiva que restringe a incidência apenas ao salário básico;

De acordo com a nova redação da Súmula nº 191 do TST, o adicional de periculosidade será calculado de forma distinta em relação aos empregados contratados antes e após a revogação da Lei nº 7.369/1985 da seguinte forma:

II – O adicional de periculosidade do empregado eletricitário, contratado sob a égide da Lei nº 7.369/1985, deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. Não é válida norma coletiva mediante a qual se determina a incidência do referido adicional sobre o salário básico. III – A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente o contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT.

60. **Súmula nº 132, item I, do TST.** "O adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização e de horas extras."

59. **Orientação Jurisprudencial nº 259 da SDI-I do TST.** "O adicional de periculosidade deve compor a base de cálculo do adicional noturno, já que também nesse horário o trabalhador permanece sob as condições de risco."

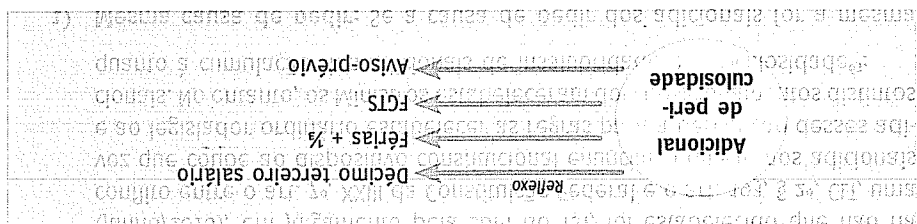
Contudo, o tema da cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade é ainda controverso na jurisprudência do TST, pois foram proferidas decisões da Seção de Dissídios Individuais I com posicionamentos completamente distintos sobre o tema em curto espaço de tempo (junho e outubro de 2016). Dessa forma, o assunto não deve ser cobrado em questões objetivas de concursos públicos, a opção do empregado por um dos adicionais.

Na hipótese de o empregado trabalhar em atividade insalubre e perigosa, o art. 193, § 2º da CLT prevê que ele opte pelo adicional que porventura lhe seja devido. Assim, se a questão de seu concurso exigir exatamente o que prevê o texto da CLT, recomenda-se que o candidato selecione a alternativa que determina a opção do empregado por um dos adicionais.

Após, soma-se o adicional noturno⁶⁰. O mesmo raciocínio é utilizado para o cálculo de horas extras: soma-se primeiro a hora normal ao adicional de periculosidade, somente depois o adicional de horas extras⁶⁰.

Na hipótese de o empregado que presta serviços no período noturno e em atividades perigosas ter direito de cumular os 2 adicionais, noturno e de periculosidade. Para tanto, calcula-se primeiro a hora normal acrescida do adicional de periculosidade. Depois, soma-se o adicional noturno⁶⁰. O mesmo raciocínio é utilizado para o cálculo de horas extras: soma-se primeiro a hora normal ao adicional de periculosidade, somente depois o adicional de horas extras⁶⁰.

2.5.4.4. Cumulação do adicional de periculosidade



Resalta-se que o adicional de periculosidade não reflete no DSR.

Esse adicional integra as demais verbas trabalhistas. Assim sendo, o valor recebido em razão desse adicional irá integrar as parcelas demonstradas a seguir.

| | |
|-------------------------------------|---|
| PERICULOSIDADE | |
| <input checked="" type="checkbox"/> | • Necessidade de pericla (art. 195, CLT) |
| <input checked="" type="checkbox"/> | • Exeto: |
| <input type="checkbox"/> | - Pagamento espontâneo pelo empregador (Súmula nº 453 do TST) |
| <input type="checkbox"/> | - Local desativado (OJ nº 278 da SDI-I do TST) |

sendo possível inclusive a interposição de recursos diante da intensa discussão sobre o caso. Seguem os posicionamentos recentes do TST sobre a cumulação:

a) Possibilidade de cumulação irrestrita dos adicionais: Em algumas decisões recentes das turmas do TST, o tribunal⁶¹ chegou a se posicionar no sentido de permitir a cumulação dos adicionais, pois o art. 193, § 2º, CLT que veda a cumulação não teria sido recepcionado pela Constituição Federal de 1988. O art. 7º, XXIII da CF/88⁶² teria assegurado a percepção plena dos adicionais sem qualquer ressalva à cumulação, o que não poderia ser feito pela legislação infraconstitucional;

b) Cumulação dos adicionais restrita a causas de pedir diferentes: Recentemente (junho/2016), em julgamento pela SDI-I do TST, foi estabelecido que não há conflito entre o art. 7º, XXIII da Constituição Federal e o art. 193, § 2º, CLT, uma vez que coube ao dispositivo constitucional enunciar o direito aos adicionais e ao legislador ordinário estabelecer as regras para a percepção desses adicionais. No entanto, os Ministros estabeleceram dois posicionamentos distintos quanto à cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade⁶³:

1) Mesma causa de pedir: Se a causa de pedir dos adicionais for a mesma não é possível a cumulação, devendo o empregado escolher entre o recebimento de apenas um deles;

2) Causas de pedir diferentes: Se forem diversas as causas de pedir, essa jurisprudência do TST admite a cumulação dos adicionais. Por exemplo, o empregado cortador de cana-de-açúcar que trabalha próximo a uma caldeira e, portanto, está sujeito à explosão e também sob calor intenso acima dos limites de tolerância, tem direito à cumulação do adicional de periculosidade (explosão) e insalubridade (calor acima dos limites). Nesse caso, as causas de pedir ou fatos geradores são distintos.

61. Nesse sentido, vale conferir os seguintes julgados do TST: RR – 1072-72.2011.5.02.0384, Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 22/04/2015, 7ª Turma.
62. Art. 7º, XXIII, CF/88: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.”
63. MIZIARA, Raphael. Percepção cumulativa dos adicionais insalubridade e periculosidade de acordo com a atual e mais recente jurisprudência do TST: um esclarecimento necessário. Disponível em: <http://ostrabalhistas.com.br/percepcao-cumulativa-dos-adicionais-insalubridade-e-periculosidade-de-acordo-com-atual-e-mais-reciente-jurisprudencia-do-tst-um-esclarecimento-necessario/>.

Nesse sentido, confira a ementa parcial do julgado recente da SDI-I do TST que estabeleceu a divisão da cumulação entre os adicionais de insalubridade e periculosidade a partir da causa de pedir:

Adicionais. Periculosidade e insalubridade. Percepção cumulativa. Art. 193, § 2º, da CLT. Alcançe

(...)

5. Entretanto, interpretação teleológica, afiada ao texto constitucional, da norma inscrita no art. 193, § 2º, da CLT, conduz à conclusão de que a opção franqueada ao empregado, em relação à percepção de um ou de outro adicional, somente faz sentido se se partir do pressuposto de que o direito, em tese, ao pagamento dos adicionais de insalubridade e de periculosidade deriva de uma única causa de pedir.

6. Solução diversa impõe-se se se postula o pagamento dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, concomitantemente, com fundamento em causas de pedir distintas. Uma vez caracterizadas e classificadas as atividades, individualmente consideradas, como insalubre e perigosa, nos termos do art. 195 da CLT, é inarredável a observância das normas que asseguraram ao empregado o pagamento cumulativo dos respectivos adicionais – arts. 192 e 193, § 1º, da CLT. Trata-se de entendimento consistente com o art. 7º, XXIII, da Constituição Federal de 1988. Do contrário, emprestar-se-ia tratamento igual a empregados submetidos a condições gravosas distintas: o empregado submetido a um único agente nocivo, ainda que caracterizador de insalubridade e também de periculosidade, mereceria o mesmo tratamento dispensado ao empregado submetido a dois ou mais agentes nocivos, dispares e autônomos, cada qual em si suficiente para gerar um adicional. Assim, se presentes os agentes insalubre e de risco, simultaneamente, cada qual amparado em um fato gerador diferenciado e autônomo, em tese há direito à percepção cumulativa de ambos os adicionais.

(TST-E-ARR-1081-60.2012.5.03.0064, Redator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 28/04/2016, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DJT 17/06/2016)

Em suma, de acordo com os dois posicionamentos acima, somente terá direito à cumulação do adicional de insalubridade e periculosidade se demonstrada a existência de causas de pedir distintas para os dois adicionais. Se a causa de pedir for a mesma, será necessário que o empregado realize a escolha entre eles.

c) Impossibilidade de cumulação dos adicionais: Com novo julgamento do assunto, a SDI-I do TST decidiu que não é possível a cumulação dos adicionais de periculosidade e de insalubridade mesmo nas hipóteses de existirem fatos geradores distintos. O tribunal entendeu que o art. 193, § 2º da CLT veda a cumulação dos adicionais e permite que o empregado opte por aquele que lhe for mais benéfico. Segue o informativo nº 147 do TST com esse novo posicionamento do TST:

64. Art. 193, § 2º, CLT: "O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido."
65. Súmula nº 132, item II, do TST: "Durante as horas de sobreaviso, o empregado não se encontra em condições de risco, razão pela qual é incabível a integração do adicional de periculosidade sobre as mencionadas horas."

I - Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.

Súmula nº 364 do TST.

O adicional de periculosidade é devido quando a exposição ao risco é permanente ou intermitente (com intervalos). É indevido se o contato for meramente eventual ou se, mesmo que habitual, ocorrer por tempo extremamente reduzido:

2.5.4.5. Da flexibilização do adicional de periculosidade

Ademais, se o empregado estiver em sobreaviso, ou seja, aguardando em sua casa eventual chamado da empresa, não está em situação de risco, logo não receberá o adicional de periculosidade⁶⁵.

Essas mudanças de posicionamento do TST acerca do tema em curto espaço de tempo causam insegurança jurídica na aplicação da norma e ainda dúvidas nos candidatos que prestam concursos públicos. Ressaltamos, novamente, que, para as provas objetivas de Analista do TRT, o candidato deve estar atento para a previsão expressa no art. 193, § 2º, da CLT⁶⁶. Para as etapas que exijam dissertação, seria muito importante indicar os posicionamentos recentes do TST.

13.10.2016 (Informativo TST 147).

E-RR-1072-72.2011.5.02.0384, SBDI-I, rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, antes a existência de fatos geradores e causa de pedir distintas. TST de risco não exclui a sua eventual exposição a outro risco diferente, fundamento de que a exposição do indivíduo a um determinado tipo cumulado dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, sob o que negavam provimento aos embargos para manter o pagamento. Alexandre de Souza Agra Belmonte e Cláudio Mascarenhas Brandão, Oreste Dalazen, José Roberto Freire Pimenta, Hugo Carlos Scheuermann, clonais. Vencidos os Ministros Augusto César Leite de Carvalho, João para excluir da condenação a possibilidade de acúmulo dos dois adicionais. Vencida a jurisprudência e, no mérito, por maioria, dar-lhe provimento decidido, por unanimidade, conhecer do recurso de embargos, por decisão opção pelo que lhe for mais benéfico. Sob esses fundamentos, a SBDI-I insalubridade, podendo, no entanto, o empregado fazer a opção pelo que lhe for mais benéfico. Sob esses fundamentos, a SBDI-I o art. 193, § 2º, da CLT veda a cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade, impossibilidade.

Adicional de insalubridade e de periculosidade. Fatos geradores distintos. Cumulação. Impossibilidade.

II – Não é válida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (arts. 7º, XXII e XXIII, da CF e art. 193, § 1º, CLT).

Em maio de 2011, a Súmula nº 364 do TST havia sido alterada para a retirada do item II, que admitia a flexibilização do adicional de periculosidade, ou seja, mediante negociação coletiva, era possível que fosse fixado adicional inferior ao percentual mínimo fixado em lei (30%) e, ainda, fixasse o adicional proporcional ao tempo de exposição à atividade perigosa. Esse era o posicionamento do TST de acordo com o antigo item II:

Súmula nº 364, II (REDAÇÃO ANTIGA) – A fixação do adicional de periculosidade, em percentual inferior ao legal e proporcional ao tempo de exposição ao risco, deve ser respeitada, desde que pactuada em acordos ou convenções coletivos.

Esse posicionamento do TST recebia duras críticas da doutrina, pois possibilitava que a negociação coletiva (convenção ou acordo coletivo), diminuísse o percentual mínimo de 30% ou pagasse proporcionalmente ao tempo de exposição. Com o cancelamento do antigo item II da súmula o tribunal já tinha se posicionado contra a flexibilização, ou seja, a redução do percentual ou ainda sua fixação proporcional ao tempo de exposição.

Em boa hora a Súmula foi modificada e, recentemente (31/05/2016), foi acrescentado, novamente, o item II da Súmula nº 364 que estabelece expressamente a impossibilidade de redução do percentual de periculosidade em patamar inferior aos 30% do salário básico ou seu pagamento proporcional ao tempo de exposição. Desse modo, o TST não deixa margem para discussão sobre a flexibilização do adicional de periculosidade.

Importante frisar que as normas que tratam de saúde e segurança dos trabalhadores são normas de ordem pública – à exceção das regras sobre intervalo e duração do trabalho, nos termos do art. 611-B, parágrafo único da CLT – ou, conforme posicionamento do prof. Maurício Godinho Delgado, são normas de indisponibilidade absoluta, não comportando transação entre as partes. Nesse sentido, o final da nova redação do item II em apelo afirma o caráter indisponível do adicional de periculosidade enquanto norma de ordem pública de higiene, saúde e segurança do trabalho.

Em resumo, no caso dos percentuais mínimos dos adicionais de periculosidade, noturno, fixados na CLT, ou de hora extra, fixado na CF/88, não há margem para redução ou supressão de direitos, pois envolve direito mínimo dos trabalhadores, intimamente ligado à sua dignidade e integridade física. A redução, conforme prevista anteriormente pela antiga redação do item II da Súmula, representava grave retrocesso social, num País onde há sindicatos fracos e submissos aos interesses dos empregadores. Felizmente, a nova redação do item II da Súmula em apelo contempla o respeito à dignidade da pessoa humana e das conquistas sociais dos trabalhadores.

| | |
|--|-----------------------------|
| Pagamento do Adicional de Periculosidade (30% sobre o salário básico) | |
| Tempo de contato com atividades perigosas | Adicional de periculosidade |
| Permanente | Adicional devido |
| Intermitente, desde que sujeito às condições de risco | Adicional devido |
| Eventual (fortuito) | Adicional não é devido |
| Habitual, mas com contato extremamente reduzido | Adicional não é devido |
| Obs. A norma coletiva não tem o poder de fixar o pagamento do adicional proporcional ao tempo de exposição. | |
| Obs.2. Impossibilidade de fixação, via instrumento coletivo, de percentual inferior a 30%. | |
| Obs. 3: Redução ou supressão do adicional de periculosidade constitui ato ilícito da negociação coletiva (art. 611-B, XVIII, CLT - Reforma Trabalhista). | |

pregado com atividades perigosas:
o adicional de periculosidade é devido em relação ao tempo de contato do em-
Por fim, segue quadroinho para facilitar a compreensão das hipóteses em que

ou perigosas;
XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres
lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em
(...)
sivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:
Art. 611-B da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): Constituem objeto
ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclu-

negociação coletiva:

como o adicional de periculosidade não poderão ser suprimidos ou reduzidos por
trabalho previstas em Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, assim
Por fim, importa ressaltar que as normas de saúde, higiene e segurança do

ACP - Ação Civil Pública.
conduzida do ofensor, via TAC - Termo de Ajustamento de Conduta ou por meio da
atuará para minimizar os riscos aos trabalhadores, na tentativa de adequar a
principalmente no tocante ao meio ambiente do trabalho. Nesse caso, o *parquet*
O Ministério Público do Trabalho também tem legitimidade para atuar no caso,
atuando para minimizar os riscos aos trabalhadores, na tentativa de adequar a

ou nas ações de cumprimento, é atribuição dos sindicatos.
trativa (negociação coletiva) quanto na esfera judicial, como substituto processual,
adicional de periculosidade. Aliás, reinvindicar o pagamento, tanto na esfera adminis-
(sindicato dos trabalhadores) é importantíssima para reinvindicar o pagamento do
A atuação dos sindicatos que realmente representam a categoria profissional

2.5.5. Adicional de insalubridade

Atividades insalubres são aquelas que expõem o empregado a agentes nocivos à sua saúde e que ultrapassem o seu limite de tolerância. Exemplo: agentes químicos (chumbo), biológicos (bactérias) e físicos (ruidos). Para a obtenção do adicional de insalubridade, há necessidade de preencher 2 requisitos:

a) Atividade nociva deverá ser constatada via pericia⁶⁶ por profissional habilitado, médico ou engenheiro do trabalho⁶⁷.

b) É necessário que o agente nocivo à saúde esteja incluído na relação oficial do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. Se a atividade desenvolvida pelo empregado não estiver prevista nessa listagem, há entendimento majoritário de que o empregado não terá direito ao adicional⁶⁸. Aliás, eventual reclassificação ou descaracterização da insalubridade, pelo ministério do Trabalho (autoridade competente), repercutirá no recebimento do adicional, ou seja, o empregado somente receberá enquanto a atividade desenvolvida estiver enquadrada como insalubre⁶⁹. Exemplo: exposição a raios solares é atividade insalubre, mas não há previsão na listagem do MTE. Diante disso, o empregado que trabalhe exposto ao sol não terá direito ao adicional de insalubridade. O mesmo raciocínio é utilizado para o empregado que retira lixo urbano em residências e escritórios⁷⁰.

66. **Orientação Jurisprudencial nº 278 da SDI-I do TST:** “A realização da pericia é obrigatória para verificação de insalubridade. Quando não for possível sua realização como em caso de fechamento da empresa, poderá o julgador utilizar-se de outros meios de prova”.
67. **Orientação Jurisprudencial nº 165 da SDI-I do TST:** “O art. 195 da CLT não faz qualquer distinção entre o médico e o engenheiro para efeito de caracterização e classificação da insalubridade e periculosidade, bastando para a elaboração do laudo ser profissional devidamente qualificado”.
68. **Súmula nº 448 do TST, I –** Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho. **II –** A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto a coleta e industrialização de lixo urbano.
69. **Súmula nº 248 do TST:** “A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercutirá na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial”.
70. **OJ nº 173 da SDI – I do TST, Adicional de insalubridade, Atividade de insalubridade, Exposição ao sol e ao calor, I –** Ausente previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da Portaria No 3.214/78 do MTE.

71. Sobre o assunto, confira o informativo nº 89 do TST ao final deste capítulo.

Nesse sentido, há necessidade de lei para fixar o novo patamar, seja no valor do salário contratual ou um valor nominal. É possível que acordos e convenções coletivas fixem essa base de cálculo, deixando claro e expresso que se trata de parâmetro pra fins de adicional de insalubridade. Por outro lado, o TST entende, atualmente, que, enquanto não houver lei específica, ou ainda, norma coletiva que fixe expressamente a base de cálculo, o salário-mínimo continua sendo utilizado, conforme previsto no art. 192 da CLT. Em que pese inexistir Súmula ou OJ do TST sobre esse tema, o entendimento encontra-se sumulado na jurisprudência de 5 Tribunais Regionais diferentes, conforme destacado abaixo:

Súmula Vinculante nº 4 do STF: Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário-mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial.

Ocorre, entretanto, que o Supremo Tribunal Federal – STF –, em recente julgamento (30 de abril de 2008), proibiu que o salário-mínimo sirva de base de cálculo (indexador) do adicional de insalubridade. Após essa decisão, o art. 192 da CLT não mais pode ser utilizado. De acordo com a **Súmula Vinculante nº 4 do STF**:

Art. 192, CLT: O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assigura 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 classificarem nos graus máximo, médio e mínimo.

O adicional de insalubridade era calculado com base no salário-mínimo, variando de acordo com a agressividade do agente nocivo, 10% (grau mínimo), 20% (grau médio) e 40% (grau máximo). Esta previsto no art. 192 da CLT:

2.5.5.1. Base de cálculo

ATENÇÃO:

Não tem direito ao recebimento do adicional de insalubridade:

– Empregado que retira lixo urbano em residências e escritórios;

– Trabalhador a céu aberto submetido à radiação solar.

No entanto, **tem assegurado** o direito ao adicional de insalubridade nas seguintes hipóteses:

– Empregado que realiza a limpeza de banheiros públicos ou de uso coletivo de grande circulação;

– Trabalhador que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância,

incluindo em ambiente a céu aberto.

- Súmula nº 16 do TST da 2ª Região.** Adicional de insalubridade. Base de cálculo.
- Diante do entendimento firmado pelo Supremo Tribunal Federal, até que nova base de cálculo seja fixada pelo Legislativo, o adicional de insalubridade deve ser calculado com base no salário mínimo.
- Súmula nº 46 do TST da 3ª Região.** Adicional de insalubridade. Base de cálculo.
- A base de cálculo do adicional de insalubridade é o salário mínimo, enquanto não sobrevier lei dispondo de forma diversa, salvo critério mais vantajoso para o trabalhador estabelecido em norma coletiva, condição mais benéfica ou em outra norma autônoma aplicável.
- Súmula nº 62 do TST da 4ª Região.** Adicional de insalubridade. Base de cálculo.
- A base de cálculo do adicional de insalubridade permanece sendo o salário mínimo nacional enquanto não sobrevier lei dispondo de forma diversa, salvo disposição contratual ou normativa prevendo base de cálculo mais benéfica ao trabalhador.
- Súmula nº 28 do TST da 8ª Região.** Adicional de insalubridade. Base de cálculo. A base de cálculo do adicional de insalubridade é o salário mínimo, até que haja definição legal (resolução TST nº 185/2012).
- Súmula nº 24 do TST da 9ª Região.** Adicional de insalubridade. Base de cálculo.
- Após a edição da Súmula Vinculante 4, do STF, até que se edite norma legal ou convencional, a base de cálculo do adicional de insalubridade deve ser o salário mínimo nacional.
- 2.5-5.2. Enquadramento do grau de insalubridade? (Reforma Trabalhista)**
- Antes da Reforma Trabalhista, a responsabilidade pela normatização e da fiscalização acerca do enquadramento do grau de insalubridade era do Ministério do Trabalho. Nesse sentido:
- Atualmente podemos dizer que cabe ao MTE a responsabilidade pela quase totalidade da normatização de segurança e saúde nos ambientes laborais onde ocorre trabalho subordinado (há um empregador, ou tomador de serviço, responsável pelo empreendimento). O órgão tem também a atribuição legal de verificar o cumprimento destas normas, por intermédio das inspeções realizadas pelos seus AFTs em todos os estados da Federação, nos seus mais diversos municípios⁷³.
- 72.** Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre o enquadramento do grau de insalubridade.
- 73.** SANTOS, Adolfo Roberto Moreira. O Ministério do Trabalho e Emprego e a Saúde e Segurança no Trabalho. In: IPÊA. **Saúde e Segurança no Trabalho: Aspectos Institucionais, Sistemas de Informação e Indicadores**. Brasília, 2011. Disponível em: <http://www.cpn-nr18.com.br/uploads/documentos-gerais/livro_sst_ipêa_e_fundacentro.pdf>. Acesso em: 5 mai. de 2017.

As atividades ou operações insalubres são dispostas na Norma Regulamentadora nº 15 do Ministério do Trabalho, a qual estabelece os graus de estabilidade em máximo (com adicional de 40% sobre o salário), médio (com adicional de 20% sobre o salário) e mínimo (com adicional de 10% sobre o salário).

Com a Reforma Trabalhista, o enquadramento do grau de insalubridade em máximo, médio e mínimo poderá ser objeto de instrumento coletivo de negociação:

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

(...)

XII – enquadramento do grau de insalubridade.

Entendemos que, apesar do reconhecimento dos acordos e convenções coletivas em âmbito constitucional (art. 7º, XXVI, Constituição Federal/1988⁷⁴), os instrumentos de negociação coletiva não podem prevalecer sobre normas de ordem pública, de caráter cogente, que, portanto, versam sobre direitos indisponíveis.

Este é o caso das normas de segurança e saúde no trabalho. Elas passaram a ter o status constitucional reconhecido com o advento da Carta Magna de 1988. Sobre o assunto, veja o entendimento de Edwar Abreu Gonçalves:

Oportunamente ressaltar que, com o advento da Constituição Federal brasileira de 1988, as normas preventivas de saúde, higiene e segurança do trabalho, que possuíam embasamento jurídico limitado à legislação ordinária, adquiriram status constitucional, em razão do disposto no inciso XXII do art. 7º de nossa Lei Maior⁷⁵ (...)⁷⁶. (grifo nosso)

O TST já se posicionou acerca da impossibilidade de se conferir supremacia a instrumentos de negociação coletiva, quando eles afrontam normas que tutelam a dignidade do trabalhador. Nesse sentido, cita-se excerto de um acórdão proferido em Recurso de Revista:

No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, o princípio da autonomia privada coletiva (art. 7º, XXVI, da Constituição Federal) autoriza que os próprios interlocutores sociais criem normas, mediante concessões recíprocas, inclusive com a possibilidade de eventual supressão de direitos patrimoniais disponíveis dos empregados, em prol de algum outro benefício. O princípio em apreço, todavia, não ostenta feição

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

XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; (...)

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

condição social: (...) XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; (...)

76 GONÇALVES, Edwar Abreu. *Manual de Segurança e Saúde no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000. p. 25.

absoluta, razão por que não se admite que as cláusulas negociadas em âmbito coletivo se sobreponham a direitos indisponíveis, tais como normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho e outras relacionadas à própria dignidade humana do empregado⁷⁷. (grifo nosso)

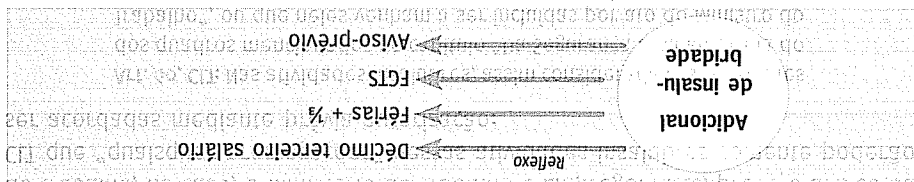
Assim sendo, pode-se afirmar que a mudança legislativa é prejudicial aos trabalhadores, pois abre a possibilidade de um tema tão delicado como trabalho em ambientes insalubres ser regulamentado por sindicato e empresa.

Entendemos que, sendo possível o enquadramento do grau de insalubridade desde que respeitado o exposto na NR-15, tendo em vista se tratar de norma sobre segurança e saúde do trabalhador. Assim sendo, uma atividade considerada de grau máximo não poderá ser “transformada”, via instrumento coletivo, em grau médio ou mínimo. Além disso, o art. 611-B, XVII, da CLT prevê que as normas acerca de saúde, higiene e segurança do trabalho, inclusive aquelas previstas em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, não podem ser objeto de negociação coletiva. Trata-se, portanto, de contradição do legislador a previsão que permite a alteração do grau de insalubridade, pois é uma disposição que está prevista na NR-15 do Ministério do Trabalho.

Caso haja conflito entre os art. 611-A e 611-B, deve sempre prevalecer o art. 611-B, que traz os limites à negociação coletiva. Dessa forma, assegura-se princípios básicos constitucionais como a dignidade da pessoa humana, a máxima eficácia do texto constitucional e o princípio protetivo.

2.5.5.3. Reflexo nas demais parcelas

Esse adicional, pago com habitualidade, integra as demais verbas trabalhistas⁷⁸. Assim sendo, o valor recebido com habitualidade em razão desse adicional irá integrar⁷⁹:



Lembre-se de que o valor do adicional de insalubridade e periculosidade não refletem no Descanso Semanal Remunerado, porque esses 2 adicionais são pagos mensalmente, já incluído, portanto, o valor do DSR. Nesse sentido, prevê a jurisprudência do TST:

- 77 RECURSO DE REVISITA Nº TST-RR-12184-33.2014.5.03.0084.
 78 **Sumula nº 139 do TST**, “Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais.”
 79. O adicional de insalubridade e periculosidade não integra o descanso semanal remunerado, porque aqueles adicionais têm pagamento mensal, já incluindo o valor do DSR, de acordo com o art. 7º, § 2º, da Lei nº 605/49.

Orientação jurisprudencial nº 103 da SDI – I do TST. O adicional de insalubridade já remunera os dias de repouso semanal e feriados.

Valle ressaltar que o trabalho eventual em condições insalubres não dá direito ao adicional, entretanto, se executado em caráter intermitente (descontínuo, mas diário), terá direito à percepção do adicional de insalubridade, conforme previsto na Súmula nº 47 do TST⁸⁰. Lembra-se de que é necessária a perda de profissional habilitado para comprovar esse caráter intermitente.

Para o cálculo de horas extras, soma-se primeiro a hora normal ao adicional de insalubridade, somente depois o adicional de horas extras⁸¹.

2.5.5.4. Ambientes insalubres e horas extras⁸²

Ao tratar de horas extras em atividades insalubres, importante ressaltar que, em maio de 2011, o TST cancelou a Súmula que admitia a compensação de jornada sem prévia autorização do Ministério do Trabalho e Emprego. De acordo com a antiga Súmula:

Súmula nº 349 do TST (CANCELADA). A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XII, da CF/1988; art. 6º da CLT).

A Súmula nº 349 tratava especificamente da **compensação**. Nesse regime, o empregado trabalha além da jornada normal em alguns dias, para descansar em outros (art. 59, § 2º, da CLT). Trata-se, portanto, de uma espécie de prorrogação da jornada. O art. 6º da CLT prevê requisito específico para autorizar a prestação de serviços extraordinários em atividades insalubres. De acordo com a CLT, deve-se obter a **prévia autorização da autoridade competente** em matéria de segurança e higiene do trabalho, no caso, o Ministério do Trabalho e Emprego. Aliás, prevê o art. 6º da CLT que “quaisquer prorrogações” nessas atividades insalubres somente poderão ser acordadas mediante prévia autorização:

Art. 6º, CLT. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão

80. **Súmula nº 47 do TST:** “O trabalho executado, em caráter intermitente, em condições insalubres não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional”. O mesmo raciocínio é utilizado para o adicional de periculosidade, conforme prevê a Súmula nº 361 do TST.
81. **Orientação Jurisprudencial nº 47 da SDI-I do TST.** “A base de cálculo da hora extra é o resultado da soma do salário contratual mais o adicional de insalubridade”.
82. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre a prorrogação de jornada em ambientes insalubres.

aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrará em entendimento para tal fim.

Aliás, mesmo antes do cancelamento da Súmula nº 349, já havia corrente na Magistratura do Trabalho e no MPRT que defendiam a recepção do art. 60 da CLT, conforme abaixo transcrito:

Enunciado nº 49 da 1ª Jornada de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho do TST: O art. 60 da CLT não foi derogado pelo art. 7º, XIII, da CF/88, pelo que é inválida cláusula de Convenção ou Acordo Coletivo que não observe as condições nele estabelecidas.

Nesse mesmo sentido, o TRT da 4ª Região já tinha editado o posicionamento abaixo, que previa a necessidade de autorização do Ministério do Trabalho para a compensação em atividade insalubre:

Súmula nº 67 do TRT da 4ª Região: Regime de compensação horária.

Atividade insalubre.

É inválido o regime de compensação horária em atividade insalubre quando não atendidas as exigências do art. 60 da CLT.

Antes da Reforma Trabalhista o TST havia pacificado o assunto ao prever que era indispensável a realização da inspeção prévia e da autorização da autoridade competente para que seja válido o acordo de compensação de jornada em atividade insalubre. Assegurou-se, portanto, a constitucionalidade do art. 60 da CLT em relação ao art. 7º, XIII, CF/88:

Súmula nº 85, VI, do TST: Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.

Além disso, havia sido estabelecido que, mesmo mediante norma coletiva, não era possível afastar a exigência do artigo em apreço. A inspeção prévia e autorização da autoridade competente têm a finalidade de assegurar a saúde e segurança do trabalhador e, portanto, não seria possível a flexibilização de sua exigência por instrumento coletivo de trabalho.

Com a Lei nº 13.467/2017, a prorrogação da jornada e o regime de compensação passam a ser admitidos em atividades insalubres independentemente da autorização dos órgãos fiscalizatórios competentes quando autorizados por instrumento coletivo de trabalho. Tal entendimento choca-se com o conteúdo da Súmula nº 85, VI do TST.

Art. 611-A da CLT. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

83. **Súmula nº 289 do TST.** "O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado."
84. **Súmula nº 248 do TST.** "A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercutirá na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial."

Em julgamento de Recurso de Revista Repetitivo, o TST decidiu, no acórdão paradigma nº 356-84.2013-5-04.0007, que aos operadores de telemarketing que trabalhavam em atividade com utilização constante de fone de ouvido, não é devido o adicional de insalubridade. Segue a tese firmada pelo Tribunal:

baixa luminosidade não é mais causa de recebimento do adicional de insalubridade. A iluminação como causa de recebimento do adicional, a partir de 26.2.91. Logo, a não era considerada atividade insalubre. A Portaria nº 3.751/90 descaracterizou a atividade insalubre. A redução ou supressão do adicional, nesse caso, não afronta o princípio da irredutibilidade salarial. Por exemplo, a falta de iluminação a essa parcela salarial. Assim sendo, não há nenhuma incorporação ou direito perder o direito ao adicional. O empregado poderá ter o valor reduzido ou até mesmo na relação oficial do MTE⁸⁴, o empregado poderá ter o valor reduzido ou até mesmo estiver prestando serviços em atividade insalubre devidamente classificada pela NR 15 do MTE. Se houver a reclassificação ou descaracterização da atividade insalubre lembre-se de que esse adicional somente será devido, enquanto o empregado estiver prestando serviços em atividade insalubre devidamente classificada pela NR 15 do MTE. Se houver a reclassificação ou descaracterização da atividade insalubre na relação oficial do MTE⁸⁴, o empregado poderá ter o valor reduzido ou até mesmo perder o direito ao adicional. Assim sendo, não há nenhuma incorporação ou direito adquirido a essa parcela salarial. A redução ou supressão do adicional, nesse caso, não afronta o princípio da irredutibilidade salarial. Por exemplo, a falta de iluminação era considerada atividade insalubre. A Portaria nº 3.751/90 descaracterizou a atividade insalubre. A redução ou supressão do adicional, nesse caso, não afronta o princípio da irredutibilidade salarial. Por exemplo, a falta de iluminação não é mais causa de recebimento do adicional de insalubridade.

Lembre-se de que esse adicional somente será devido, enquanto o empregado estiver prestando serviços em atividade insalubre devidamente classificada pela NR 15 do MTE. Se houver a reclassificação ou descaracterização da atividade insalubre na relação oficial do MTE⁸⁴, o empregado poderá ter o valor reduzido ou até mesmo perder o direito ao adicional. Assim sendo, não há nenhuma incorporação ou direito adquirido a essa parcela salarial. A redução ou supressão do adicional, nesse caso, não afronta o princípio da irredutibilidade salarial. Por exemplo, a falta de iluminação não é mais causa de recebimento do adicional de insalubridade.

Súmula nº 80 do TST. "A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional."

2.5.5.5. Fornecimento de EPI e Ambiente de trabalho

Diante dessa alteração legislativa, a Súmula nº 85, VI do TST pode ser alterada em breve para prever a possibilidade de supressão da licença prévia da autoridade competente na hipótese de trabalho extraordinário em atividade insalubre quando celebrados convênios ou acordo coletivos de trabalho.

Destaca-se que a necessidade de autorização pelo Ministério do Trabalho para que houvesse prorrogação e compensação de jornada representava salvaguarda àquele que trabalha em condições prejudiciais à sua segurança e saúde. A alteração promovida pela Reforma Trabalhista, nesse sentido, é prejudicial ao trabalhador e reduz o papel fiscalizador do Ministério do Trabalho.

1. O reconhecimento da insalubridade, para fins do percebimento do Trabalho ou da constatação de extrapolação de níveis de tolerância fixados para agente nocivo expressamente arrolado no quadro oficial. 2. A atividade com utilização constante de fones de ouvido, tal como a de operador de telemarketing, não gera direito ao adicional de insalubridade, tão somente por equiparação aos serviços de telefonia e radiotelegrafia, manipulação em aparelhos do tipo Morse e recepção de sinais em fones, para os fins do Anexo 13 da Norma Regulamentadora 15 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho. (TST-RR 356-84-2013-5-04.0007, Relator Ministro: Waldir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 25/05/2017, SBDI-1 Plena, Data da Publicação: 02/06/2017)

Nesse sentido, segue dica de Processo do Trabalho:

DICA DE PROCESSO DO TRABALHO

Recurso de Revista Repetitivo:

- Definição e efeitos: A Lei nº 13.015/14 introduziu o recurso de revista repetitivo (CLT, arts. 896-B e 896-C). Trata-se de um julgamento por amostragem, já que o TST escolhe alguns processos e forma uma tese jurídica a ser aplicada aos demais processos idênticos ou semelhantes.

Antigamente, essa aplicação era obrigatória apenas para os processos que estavam em curso. Com o Novo CPC, tal decisão é considerada um precedente obrigatório, de modo a ser observado para os julgamentos futuros (art. 15, I, "a", Instrução Normativa nº 39 do TST).

Excepcionalmente, o precedente poderá deixar de ser aplicado, desde que se demonstre fundamentadamente a existência de superação ou distinção (*distinguishing*), ou seja, que se trata de hipótese fática distinta ou questão jurídica não examinada, a impor solução jurídica diversa (art. 15 da Instrução Normativa nº 38 do TST).

Portanto, passa a ser de extrema relevância o conhecimento dos julgamentos produzidos nos recursos de revista repetitivos (Sobre os aspectos processuais, procedimento e efeitos da decisão indicamos a leitura do livro de Processo do Trabalho 3ª Edição dessa mesma Coleção Concursos Públicos, do Professor e Autor Elisson Minessa).

2.5.5.6. Afastamento de gestante e lactante de atividades insalubres⁸⁵ (Reforma Trabalhista)

Em maio de 2016, foi promulgada a Lei nº 13.287/2016, que acrescentou o art. 394-A à CLT para proibir o trabalho da gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres. O artigo está inserido na Seção V do Capítulo de Proteção do Trabalho da Mulher referente à proteção da maternidade. Confira a antiga redação do dispositivo:

85. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre o afastamento de gestante e lactante de atividades insalubres.

Art. 394-A, CLT (Redação anterior à Reforma Trabalhista). A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

Parágrafo único. (VETADO).

Essa legislação entrou em vigor na data de sua publicação e, portanto, o disposto que determinava o afastamento da empregada gestante ou lactante dos locais e atividades insalubres já deveria ser obedecido por todos os empregadores do país.

Destaca-se que o parágrafo único do art. 394-A da CLT foi vetado pelo Executivo e previa que a empregada gestante ou lactante teria direito ao recebimento do salário integral enquanto durasse seu afastamento temporário, inclusive com o recebimento do adicional de insalubridade:

Art. 394-A, parágrafo único, CLT (VETADO). Durante o afastamento temporário previsto no caput, fica assegurado à empregada gestante ou lactante o pagamento integral do salário que vinha percebendo, incluindo o adicional de insalubridade.

Inicialmente, a Lei nº 13.287/2016 trouxe excelente proteção a todas as gestantes e lactantes, pois retirou todas as mulheres grávidas de ambientes em ambientes insalubres, protegendo também as futuras gerações. Ocorre que as empresas não tiveram tempo para se adequar às medidas, ou seja, construir novas áreas administrativas ou até mesmo se adequar aos afastamentos (pagamento de licença remunerada etc.). A nova regra não trouxe nenhuma norma intertemporal, portanto, em um hospital, por exemplo, a administração deveria afastar, de imediato, todas as médicas, enfermeiras e auxiliares de enfermagem que se encontrassem grávidas. Caso não tomasse essa medida, a empresa poderia ser autuada pela fiscalização do trabalho (MTE), ser investigada pelo Ministério do Trabalho e, ainda, no futuro, ter de pagar indenização por danos morais à empregada que deveria ter sido afastada das funções e não foi em tempo oportuno.

Há também posicionamento que sustenta que o afastamento da gestante do ambiente insalubre pode gerar o efeito reverso ao previsto com a redução na contratação de mulheres em idade fértil. Em resumo, o afastamento da gestante ou da lactante de locais insalubres sem uma regulamentação mais detalhada e ainda sem um prazo para adequação das empresas, poderia trazer efeitos contrários ao inicialmente desejado pelo legislador.

O tema foi regulamentado novamente pela Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista:

Art. 394-A, CLT (redação dada pela Lei nº 13.467/2017). 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 do 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 empresa, que recomende o afastamento durante a lactação.

Parágrafo único. (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.

De acordo com a nova redação do art. 394-A da CLT, o afastamento das atividades insalubres da gestante e lactante persiste, mas os efeitos são diversos em relação ao grau de insalubridade e entre empregada gestante e lactante:

| AFASTAMENTO EM ATIVIDADES INSALUBRES | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|---|-------------|
| Empregada | Grau de insalubridade | | Afastamento |
| | Insalubridade em grau máximo | Afastamento obrigatório | |
| Gestante | Insalubridade em graus médio e mínimo | Afastamento com atestado de médico de confiança da mulher | |
| | Qualquer grau de insalubridade | Afastamento com atestado de médico de confiança da mulher | |
| Lactante | Qualquer grau de insalubridade | | |

Diferentemente da Lei nº 13.287/2016, a Reforma Trabalhista passou a admitir hipóteses em que a gestante não serão afastadas obrigatoriamente. Quando a atividade desenvolvida apresentar grau médio e mínimo de insalubridade para a gestante ou em qualquer grau de insalubridade para a lactante, ocorrerá o afastamento apenas se assim for recomendado pelo médico de confiança da empregada.

Somente será obrigatório o afastamento na hipótese da empregada gestante em grau máximo de insalubridade⁸⁶. Note-se que o atestado médico é emitido por médico de confiança da empregada gestante ou lactante, o que, em tese, evitaria a ocorrência de fraudes caso o atestado fosse emitido por médico da empresa. Caberá, portanto, à decisão médica o afastamento da gestante das atividades insalubres e não à determinação legal, com exceção, da gestante em insalubridade em grau máximo. O ideal seria o desenvolvimento de uma **perícia**. O profissional capacitado para a análise do ambiente insalubre é o Médico ou Engenheiro do trabalho. O médico

86 A NR 15 do Ministério do Trabalho trata desse assunto ligado aos graus de insalubridade.

obstetra não tem, em regra, condições de avaliar se a atividade desempenhada oferece ou não risco à empregada. Aliás, da forma como ficou a redação do dispositivo, gerará situações conflitantes, pois poderá ter empregadas do mesmo setor da empresa com ou sem autorização para o trabalho.

É importante destacar também que, apresentado o atestado à empresa, a empregada tem assegurado o direito ao afastamento das atividades insalubres, não sendo facultado ao empregador recusar o atestado e determinar novos exames ou atestados que comprovem a necessidade do afastamento. Se o empregador mantiver a empregada em atividade insalubre mesmo com o atestado médico exigindo seu afastamento, poderá a gestante ou lactante ingressar com ação para exigir seu afastamento. Além disso, é possível o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregador.

Durante o afastamento da atividade insalubre é assegurado à empregada a manutenção de sua remuneração, bem como do valor referente ao adicional de insalubridade. O adicional em questão é uma das formas de salário-condição, ou seja, o empregado apenas receberá o adicional enquanto estiver prestando serviços em atividades insalubres. No entanto, a legislação abriu uma exceção, pois mesmo que a empregada seja afastada da atividade insalubre e passe a trabalhar em local salubre, manterá o direito ao adicional de insalubridade.

Em contraprestação, o novo § 2º do presente art. 394-A CLT estabeleceu que a empresa que pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, tem direito a compensar o valor pago das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados à pessoa física que lhe presta serviço. Portanto, apesar de o pagamento do adicional ser realizado pela empresa, o valor será reembolsado com a compensação nas contribuições devidas.

O afastamento total ou gradual das empresas em atividades insalubres foi um dos temas mais discutidos durante o trâmite da Reforma Trabalhista. De um lado, os defensores da proibição total, nos moldes da antiga redação do art. 394-A da CLT, tem o argumento da proteção das futuras gerações e do respeito à dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, prevê o Enunciado nº 50 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho⁸⁷:

Enunciado nº 50 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Trabalhadora gestante e lactante. Art. 394-A da CLT

A autorização legal permitindo o trabalho da gestante e lactante em ambiente insalubre é inconstitucional e inconveniente porque viola a dignidade humana, do direito à redução dos riscos inerentes

87 Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática. Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

ao trabalho, da proteção integral ao nascituro e à criança e do direito social à saúde. Ademais, o meio ambiente do trabalho saudável é direito fundamental garantido pela Constituição da República, revestido de indisponibilidade absoluta, incidência dos arts. 1º, III; 6º, 7º, XXII; 196; 200; 201, II; 203, I; 225; 226 e 227 da Constituição Federal; Convenção 103 e 183 da OIT, arts. 25, I e II da DUDH.

De outro ponto de vista, o afastamento total poderia causar discriminação e diminuição de contratação de mulheres em idade fértil. Em resumo: há o conflito entre meio ambiente de trabalho seguro e o próprio acesso ao trabalho da mulher. Na impossibilidade de transferir a gestante ou a lactante para atividade salubre na empresa, a empregada terá direito à percepção de salário maternidade, da confirmação da gravidez até o fim do período de lactação, pois a gravidez será considerada de risco. Nesse caso, durante todo o período de afastamento, a empregada perceberá o benefício previdenciário.

Adicionais

- Adicional de hora extra
 - Adicional de, no mínimo, 50% sobre a hora normal;
 - Calculado sobre a globalidade salarial (hora normal acrescida de adicionais);
- Adicional noturno
 - Empregado urbano: 20% sobre a hora diurna;
 - Empregado rural: 25% sobre a hora diurna.
- Adicional de transferência
 - Pago em razão da transferência provisória.
 - Valor de, no mínimo, 25% dos salários que o empregado recebia no local anterior.
- Adicional de periculosidade
 - Condições de risco acentuado.
 - Adicional de, no mínimo, 30% do salário base.
 - Inflamáveis, explosivos, energia elétrica, roubo e violência física na segurança pessoal ou patrimonial e atividade em motocicleta (art. 193, CLT)
- Adicional de insalubridade
 - Adicional calculado sobre o salário-mínimo, variando de acordo com a agressividade do agente nocivo: 10% (grau mínimo), 20% (grau médio) e 40% (grau máximo)
 - Agentes nocivos à saúde do empregado.
 - Requisitos para obtenção:
 - a) perda por profissional habilitado;
 - b) agente nocivo deve constar da relação oficial do M.T.E.

- Súmula vinculante nº 4 do STF proíbe que esse adicional seja calculado sobre o salário-mínimo.

- Atualmente, prevalece a aplicação do salário mínimo como base de cálculo do adicional até que nova base seja estabelecida pelo STF.

88. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre as parcelas salariais e indenizatórias.

Verifica-se que a PLR não substitui nem complementa a remuneração do empregado. Assim sendo, não integra ou reflete para qualquer efeito trabalhista. Com o advento da Lei nº 13.467/2017, a convenção e o acordo coletivo que tratarem sobre participação nos lucros e resultados terão prevalência sobre a lei:

Art. 611-A da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

Art. 7º, XI, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, exceto-nalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei. (grifos acrescentados)

o art. 7º, XI, da CF/88:

3.1. Participação nos lucros e resultados – PLR

Há expressa previsão da participação nos lucros e resultados na Constituição Federal, inclusive prevendo a natureza indenizatória dessa parcela. De acordo com o art. 7º, XI, da CF/88:

3.1. Participação nos lucros e resultados – PLR

devida a integração no cálculo das demais verbas.

substituindo o salário recebido, deverá ser reconhecida sua natureza salarial e comprovada que a parcela foi paga como contraprestação pelo serviço prestado, caso Ressalta-se que, por aplicação do princípio da primazia da realidade, caso verbas trabalhistas, como 13º salário, FGTS, férias, etc.

deixaram de ter natureza salarial, serão pagas sem que haja reflexos nas demais são prejudiciais aos trabalhadores, pois as parcelas pagas pelo empregador que de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. Essas modificações do empregado ainda que recebidas de forma habitual, e que não constituem base cativamente o rol de parcelas de natureza indenizatória, que não integram o salário. Nota-se, assim, que a nova redação do § 2º do art. 457 da CLT aumentou significativamente o rol de parcelas de natureza indenizatória, que não integram o salário.

base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário..

empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do auxílio de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, ajuda de custo, CLT: as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de Art. 457, § 2º, CLT: as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de para prever um maior número de parcelas sem natureza salarial:

Com o advento da Reforma Trabalhista, houve alterações no art. 457 da CLT,

- ▶ Art. 457, § 2º e 4º, CLT
- ▶ Súmulas nº 101, 318, 344 e 451 do TST

3. PARCELAS SEM NATUREZA SALARIAL⁸⁸

Nem todos os empregados possuem direito ao pagamento da PLR⁹⁰. De acordo com a Lei nº 10.101/2000, que regulamentou essa matéria, há necessidade de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante negociação coletiva (acordo ou convenção coletiva) ou comissão escolhida pelas partes, para que seja fixado a PLR. Por fim, o empregado que contribuiu com a empresa para a obtenção do resultado positivo terá direito à participação nos lucros, mesmo se extinto o contrato antes da data prevista para o pagamento da parcela. A negociação coletiva, segundo o TST, não poderá retirar do empregado o direito à PLR. Nesse sentido:

Súmula nº 451 do TST. Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a participação da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa.

3.2. Ajuda de custo

A ajuda de custo é outra parcela com natureza indenizatória⁹¹. Sua finalidade é reembolsar despesas efetuadas pelo empregado. A nova redação do art. 457, § 2º da CLT, dada pela Reforma Trabalhista, manteve a ajuda de custo como parcela sem natureza salarial. Exemplo: despesas realizadas em razão da transferência, conforme previsto no art. 470 da CLT:

As despesas resultantes da transferência correta por conta do empregador.

3.3. Diárias para viagem (Reforma Trabalhista)

► Art. 457, § 2º, CLT

As diárias para viagem compreendem a parcela recebida em razão das despesas gastas pelo empregado em viagens. Antes da Reforma Trabalhista, se as diárias excediam a 50% do salário do empregado, havia a presunção de fraude, e neste caso teria natureza salarial. Por outro lado, se o valor era inferior a 50%, diante de seu caráter de ressarcimento de despesas, eram consideradas parcelas sem natureza salarial. Com as modificações trazidas pela Reforma Trabalhista, as diárias

89. Não há sanção para o empregador prevista na Lei nº 10.101/2000, para a falta de plano de participação

90. "Tal como as diárias de viagem, também as ajudas de custo constituem indenização e não salário.

91. nos lucros da empresa. Diante disso, prevalece o entendimento de que a PLR é facultativa.

Realmente, elas se destinam a indenizar as despesas do empregado, oriundas de sua transferência para local diverso daquele em que tem domicílio." SUSSEKIND, Arnaldo, et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. 21. ed. São Paulo: Ltr. 2004, vol. I, p. 382.

são sempre consideradas parcelas sem natureza salarial, inexistindo percentual máximo para a alteração de sua natureza jurídica.

Art. 457, § 2º da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): 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.

Diante da alteração promovida pela Lei nº 13.467/2017, a Súmula nº 101 do TST parece superada, devendo ser alterada ou cancelada em breve pelo TST:

Súmula nº 101 do TST: Integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado, enquanto perdurarem as viagens.

As diárias distinguem-se da ajuda de custo, uma vez que esta última corresponde a um pagamento único efetuado ao empregado por ocasião de transferência.

3.4. Vale-transporte⁹¹

► Lei nº 7.418/1985

► Art. 19, LC nº 150/2015

O vale-transporte é pago pelo empregador de forma antecipada e tem como objetivo cobrir as despesas de deslocamento da residência para o trabalho, por meio do sistema de transporte coletivo público⁹². Os trabalhadores que fazem uso do seu transporte próprio (moto, carro, bicicleta etc.) não têm direito ao vale-transporte.

3.4.1. Desconto no salário do empregado

O empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com uma ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% do salário básico do empregado, assim sendo, o empregado recebe o vale-transporte e tem, ao final do mês, 6% de seu salário descontado, conforme previsto na legislação:

Art. 4º, parágrafo único, Lei nº 7.418/1985: O empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) de seu salário básico.

Portanto, se o custo do vale-transporte do empregado for superior a 6% de sua remuneração, o empregador somente poderá realizar o desconto de 6% na

91. O vale-transporte está previsto na Lei nº 7.418/85 e regulamentado pelo Decreto nº 95.247/87. Em recente questão de Analista Judiciário especializado em execução de mandados do TRT da 1ª Região (ES) – 2009, havia o questionamento sobre a natureza jurídica do vale-transporte. A resposta era que essa verba, paga pelo empregador, não possui natureza salarial.

92. O vale-transporte é destinado, exclusivamente, ao uso de transporte coletivo público urbano, intermunicipal e interestadual, operado diretamente pelo poder público ou mediante delegação, conforme previsto no art. 1º, Lei nº 7.418/1985.

remuneração, devendo arcar com o valor excedente. Por exemplo, se o salário do empregado é de R\$ 1.000,00, e o custo do transporte é de R\$ 100,00, ou seja, 10% do valor do salário, o empregador poderá somente descontar 6% da remuneração para pagamento dos vales.

Por outro lado, se o gasto com o vale-transporte for inferior a 6% da remuneração do trabalhador, o empregador não poderá descontar os 6% da remuneração, mas o valor exato gasto com o pagamento dos vales. No mesmo exemplo, o empregado que recebe R\$ 1.000,00 e tem o valor do vale-transporte de R\$ 50,00, ou seja, 5% da remuneração, não poderá ter descontado o montante de 6% (R\$ 60,00). Nesse caso, deve ser descontado exatamente o valor gasto na aquisição dos vales (R\$ 50,00).

3.4.2. Natureza jurídica da parcela

A parcela recebida em razão da aquisição de vale-transporte, por expressa previsão em lei, não possui natureza salarial, nem se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos. Consequentemente, não é base de incidência de contribuição previdenciária ou de FGTS. Recentemente, o TST⁹³ entendeu que é possível o pagamento em dinheiro do vale-transporte, desde que haja negociação coletiva (acordo ou convenção) nesse sentido.

3.4.3. Vale-transporte nas férias e faltas do empregado

O vale-transporte somente é devido quando se verifica a efetiva utilização pelo empregado de transporte coletivo público para deslocamento da residência-trabalho e trabalho-residência:

Art. 1º, Lei nº 7.418/1985: Fica instituído o vale-transporte, (Vetado) que o empregador, pessoa física ou jurídica, antecipará ao empregado para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público, urbano ou intermunicipal e/ou interestadual com características semelhantes aos urbanos, geridos diretamente ou mediante concessão ou permissão de linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente, excluídos os serviços seletivos e os especiais.

Portanto, não é devido o vale-transporte durante o período em que o empregado não comparecer ao trabalho, seja em razão de faltas justificadas ou injustificadas. Além disso, nas férias não é devido o pagamento de vale-transporte.

O vale-transporte é concedido de forma adiantada no início de cada mês. Assim, caso o empregado falte ao trabalho em algum dia ou goze férias, é possível a compensação no mês seguinte com o fornecimento em menor número de vales para o trabalhador.

93. Informativo nº 25 do TST – Confira o texto integral ao final do capítulo.

Por fim, o TST, antigamente, na Orientação Jurisprudencial nº 215 da SDI-I do TST estabelecia que era do empregado o ônus de comprovar que satisfazia os requisitos indispensáveis à obtenção do vale-transporte. Contudo, com o cancelamento da OJ em maio de 2011, o TST alterou seu posicionamento e passou a entender que o ônus da prova na comprovação do não preenchimento dos requisitos indispensáveis à concessão do vale-transporte ou que o empregado não pretenda fazer uso do benefício é do empregador. Nesse sentido, foi editada a Súmula nº 460 do TST:

3.4.6. Ônus da prova

Além disso, o vale-transporte deve ser utilizado com a finalidade exclusiva de transporte do trabalhador da residência para o trabalho e do trabalho para a residência. A utilização indevida dos vales pode dar ensejo à dispensa por justa causa. Além disso, o vale-transporte deve ser utilizado com a finalidade exclusiva de transporte do trabalhador da residência para o trabalho e do trabalho para a residência. A utilização indevida dos vales pode dar ensejo à dispensa por justa causa. Além disso, o vale-transporte deve ser utilizado com a finalidade exclusiva de transporte do trabalhador da residência para o trabalho e do trabalho para a residência. A utilização indevida dos vales pode dar ensejo à dispensa por justa causa.

3.4.5. Declaração falsa e mau uso do vale-transporte

Destaca-se que o trabalhador avulso tem direito ao recebimento do vale-transporte pelo simples comparecimento para concorrer à escala de trabalho, uma vez que houve necessidade de deslocamento de sua residência ao trabalho. Assim, não importa para o recebimento da parcela se houve trabalho efetivo.⁹⁴

Art. 19, Parágrafo único, LC nº 150/2015. A obrigação prevista no art. 4º da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, poderá ser substituída, a critério do empregador, pela concessão, mediante recibo, dos valores para a aquisição das passagens necessárias ao custeio das despesas decorrentes do deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

Destaca-se que o trabalhador avulso tem direito ao recebimento do vale-transporte pelo simples comparecimento para concorrer à escala de trabalho, uma vez que houve necessidade de deslocamento de sua residência ao trabalho. Assim, não importa para o recebimento da parcela se houve trabalho efetivo.⁹⁴

3.4.4. Vale-transporte do empregado doméstico e do avulso

Todos os empregados urbanos e rurais têm direito de receber essa quantia, inclusive os empregados domésticos.

Stimula nº 460 do TST. Vale-transporte. Ônus da prova.

É do empregador o ônus de comprovar que o empregado não satisfaz os requisitos indispensáveis para a concessão do vale-transporte ou não pretenda fazer uso do benefício.

3.5. Salário-família

► **Arts. 65 a 70, Lei nº 8.213/91**

De acordo com art. 7º, XII, da CF/88:

Art. 7º, XII, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: **salário-família** pago em razão do dependente do trabalhador de **baixa renda** nos termos da lei. (grifos acrescidos)

Salário-família é um benefício previdenciário concedido aos segurados de baixa renda (artigos 65 a 70 da Lei nº 8.213/91), em razão dos filhos menores de 14 anos ou inválidos de qualquer idade. A sua finalidade é ajudar os pais a custear a educação dos filhos. Esse benefício **não** possui natureza salarial e para a sua obtenção há necessidade de preencher 2 requisitos:

a) Trabalhador de **baixa renda**. O trabalhador de baixa renda é aquele que, atualmente, possui remuneração mensal de até R\$ 1.212,64. Diante disso, o empregado ou trabalhador avulso que possuir remuneração superior a essa não terá direito ao benefício.

b) Filhos menores de 14 anos, ou inválidos⁹⁵ de qualquer idade.

O benefício tem previsão constitucional em seu art. 7º, XII e não comporta flexibilização por meio de negociação coletiva. Ressalta-se que, por ser benefício previdenciário, pago pelo Estado, a regulamentação deve ser realizada exclusivamente por lei. Os empregados urbanos e rurais⁹⁶ e trabalhadores avulsos têm direito a esse benefício previdenciário. Os empregados domésticos, com a nova EC/72-2013 que alterou o art. 7º, parágrafo único, passaram a ter esse direito. A LC nº 150/2015 alterou a Lei nº 8.213/1991 para assegurar o benefício também aos domésticos. O pagamento do salário-família é feito pelo empregador ao empregado. Posteriormente, o valor é compensado pelo INSS. Para o trabalhador avulso, o pagamento é realizado diretamente pelo INSS.

95. Cabe ressaltar que, após a promulgação do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), a nomenclatura correta que deveria ser empregada é "pessoa com deficiência" ao invés do termo "inválido", o que requer alteração legislativa. Nesse sentido, confirma a previsão legal: **Art. 66, Lei nº 8.213/1991:** "O valor da cota do salário-família por filho ou equiparado de qualquer condição, até 14 (quatorze) anos de idade ou inválido de qualquer idade é de: (...)".

96. **Stimula nº 344 do TST.** "O salário-família é devido aos trabalhadores rurais somente após a vigência da Lei nº 8.213/91".

98. IBRAHIM, Fábio Zambitte. *Resumo de Direito Previdenciário*. 9. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2008. p. 215.

97. Para obter a atualização desses valores, acesse www.previdenciassocial.gov.br.

87. Para obter a atualização desses valores, acesse www.previdenciassocial.gov.br.

88. Para obter a atualização desses valores, acesse www.previdenciassocial.gov.br.

89. Para obter a atualização desses valores, acesse www.previdenciassocial.gov.br.

90. Para obter a atualização desses valores, acesse www.previdenciassocial.gov.br.

91. Para obter a atualização desses valores, acesse www.previdenciassocial.gov.br.

92. Para obter a atualização desses valores, acesse www.previdenciassocial.gov.br.

93. Para obter a atualização desses valores, acesse www.previdenciassocial.gov.br.

94. Para obter a atualização desses valores, acesse www.previdenciassocial.gov.br.

95. Para obter a atualização desses valores, acesse www.previdenciassocial.gov.br.

96. Para obter a atualização desses valores, acesse www.previdenciassocial.gov.br.

97. Para obter a atualização desses valores, acesse www.previdenciassocial.gov.br.

98. Para obter a atualização desses valores, acesse www.previdenciassocial.gov.br.

99. Para obter a atualização desses valores, acesse www.previdenciassocial.gov.br.

100. Para obter a atualização desses valores, acesse www.previdenciassocial.gov.br.

97. Para obter a atualização desses valores, acesse www.previdenciassocial.gov.br.

98. Para obter a atualização desses valores, acesse www.previdenciassocial.gov.br.

99. Para obter a atualização desses valores, acesse www.previdenciassocial.gov.br.

100. Para obter a atualização desses valores, acesse www.previdenciassocial.gov.br.

3.5.3. Cessação do benefício

Deve-se ressaltar que esse benefício é pago em razão de cada um dos filhos do trabalhador. Assim sendo, é cabível a cumulação de benefícios para o pai e para a mãe, desde que ambos sejam de baixa renda, e o filho seja menor de 14 anos. Verifica-se, portanto, individualmente a situação do pai e da mãe, podendo estes receber cotas distintas do benefício, inclusive se possuírem mais de um contrato de trabalho. O mesmo filho, portanto, poderá gerar várias cotas desse benefício.

a) trabalhador que receba até R\$ 806,80 terá direito ao benefício no valor de R\$ 41,37;

b) trabalhador que receba de R\$ 806,81 até R\$ 1.212,64 terá direito ao salário-família no valor de R\$ 29,16.

O pagamento desse benefício obedece a duas faixas; o valor irá depender da remuneração mensal recebida pelo trabalhador⁹⁷.

3.5.2. Valor do benefício

Ademais, há equiparação ao filho, para fins desse benefício, dos enteados e tutelados. O empregado doméstico deverá apresentar apenas a certidão de nascimento. O benefício do salário-família será suspenso até que a documentação seja apresentada a documentação obrigatória, comprovante de vacinação ou frequência escolar, o mensal de frequência à escola para os filhos a partir dos 6 anos. Não apresentada vacinação obrigatória para os filhos de até 6 anos de idade e comprovação de ou inválidos de qualquer idade. É exigida a apresentação anual de atestado de possível carência, basta apresentar a documentação dos filhos menores de 14 anos recebimento de um benefício pago pela Previdência Social. O salário-família não carência é o número mínimo de contribuições mensais necessárias para re-

3.5.1. Carência

99. Art. 239 da CF/88, § 3º – Aos empregados que percebam de empregadores que contribuem para o Programa de Integração Social ou para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, até dois salários mínimos de remuneração mensal, é assegurado o pagamento de um salário mínimo anual, computado neste valor o rendimento das contas individuais, no caso daqueles que já participavam dos referidos programas, até a data da promulgação desta Constituição.

Após a CF/88, o abono do PIS, no valor de 1 salário mínimo por ano, é devido aos trabalhadores, urbanos, rurais e trabalhadores avulsos, cadastrados há 5 anos no Fundo de Participação PIS/PASEP ou no Cadastro Nacional de Trabalho e tenham ganhado de até 2 salários mínimos mensais. Portanto, somente terão direito ao

nos Lucros e Resultados.

da empresa e não sobre o lucro, o que o diferença da PLR – Participação

programa no art. 239 da CF⁹⁹. Esse programa é calculado sobre o faturamento

- PIS quer dizer Programa de Integração Social. Há expressão previsão desse
- PASEP – Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público. Os participan-

tes do PASEP são os funcionários públicos ou empregados públicos (celetistas).

Essa parcela tem expressão previsão nos últimos editais de concurso para

Analista do TRT. As perguntas envolvendo PIS/PASEP podem vir tanto em Direito do

Trabalho (valor e requisitos para obtenção do abono), como em Processo do Tra-

balho (competência para o julgamento das ações envolvendo indenização do PIS).

3.6. PIS/PASEP

| | |
|---|---|
| SALÁRIO-FAMÍLIA | |
| (Benefício previdenciário) | |
| Requisitos para obtenção do benefício | a) Trabalhador de baixa renda. |
| | b) Filhos menores de 14 anos, ou inválidos de qualquer idade. |
| Carência – não é exigido. Há necessidade de apresentação da documentação | a) Vacinação até 6 anos. |
| | b) Frequência escolar a partir dos 7 anos. |
| Valor do benefício | a) trabalhador que receba até R\$ 806,80 terá direito ao benefício no valor de R\$ 41,37. |
| | b) trabalhador que receba de R\$ 806,81 até R\$ 1.212,64 terá direito ao salário-família no valor de R\$ 29,16. |
| Benefício cessa | a) com a morte do filho. |
| | b) quando o filho completar 14 anos. |
| | c) com a recuperação da incapacidade. |
| | d) com o desemprego ou morte segurado. |

O sistema denominado *stock option* possibilita que o empregado compre ações da empresa a preços pré-fixados e geralmente mais baixos se comparados com aqueles oferecidos ao mercado. Importante destacar que o empregador não obriga *stock option* quer dizer: opção de compra.

3.7. *Stock option*

Por fim, registra-se que o Programa de Integração Social (PIS) e o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP) foram unificados pela Lei Complementar nº 26/75, com sua regulamentação no Decreto nº 78.276/76. Dessa forma, seja para as ações envolvendo empregados públicos celetistas, seja para empregados de empresas privadas, em se tratando de ações derivadas do castamento do PIS/PASEP, a competência será da Justiça do Trabalho.

Cabe destacar, ainda, que no caso de falecimento do trabalhador, os valores referentes ao PIS/PASEP serão pagos aos dependentes habilitados perante a Previdência Social ou, na falta, aos sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, independentemente de inventário ou de arrolamento.

Súmula nº 300 do TST. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar ações ajuizadas por empregados em face de empregadores relativas ao castamento no Programa de Integração Social (PIS).

De acordo com a Súmula nº 300 do TST:

FGTS e do seguro-desemprego.

mento, vez que o não castamento impede o recebimento do abono salarial, porém, que postule obrigação de fazer consistente na imposição de seu castamento, visando à indenização substitutiva pelo não castamento no PIS. Nada impede, a indenizar o trabalhador. O empregado, em regra, ajuíza reclamação trabalhista e não houve o efetivo castamento pelo empregador, ele poderá ser obrigado a castamento preenchendo os requisitos para a obtenção do abono do PIS, caso o empregado preenchesse os requisitos para a obtenção do abono do PIS, ceder à inscrição do empregado.

previdenciária. Cabe destacar, entretanto, que toda empresa está obrigada a proporcionar exclusivamente fiscal, não gerando direitos de natureza trabalhista e nem em fundo de natureza pública. Assim sendo, as obrigações das empresas são de natureza salarial (ou indenizatória) não é de responsabilidade do empregador, trata-se de verba paga pelo Estado, portanto, com origem em rendimentos anuais do PIS, correspondentes aos juros de 3% ao ano.

Caso o empregado já estivesse castado antes da promulgação da CF/88, até 4 de outubro de 1988, terá direito à participação das cotas do PIS/PASEP, ou enquanto que o abono do PIS é feito na Caixa Econômica Federal.

Atualmente, o abono do PASEP (funcionários públicos) é pago no Banco do Brasil, ano anterior (ano-base).

será calculado proporcionalmente ao número de meses trabalhados ao longo do recebimento do abono após 5 anos de castamento. Ademais, o valor do abono salarial

que seus trabalhadores comprem as ações, mas oferece o direito de subscrever as ações da empresa.

Essa opção de compras das ações da empresa e a possível obtenção de lucros pelo trabalhador não possuem natureza salarial, pois o valor dessa negociação está desvinculado do contrato. Aliás, o empregado assume os riscos de obter eventual lucro com a aquisição dessas ações.

O objetivo desse sistema, pelo menos em tese, seria estimular a produtividade dos empregados, que passam a ter interesse direto no resultado positivo (crescimento) da empresa.

3.8. Abonos¹⁰⁰ (Reforma Trabalhista)

Abonos são parcelas pagas em decorrência de ato de liberalidade do empregado, correspondente a um acréscimo efetuado em parcela única sem a necessidade de um motivo específico para seu recebimento¹⁰¹. Essas parcelas, com a Reforma Trabalhista, deixam de ter natureza salarial:

Art. 457, § 2º, CLT (redação dada pela Lei nº 13.467/2017): 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.

Cumprе ressaltar que mesmo antes da reforma Trabalhista, já se admitia a possibilidade de as partes, via negociação coletiva, retirarem a natureza salarial do abono¹⁰².

3.9. Prêmios¹⁰³ (Reforma Trabalhista)

Os prêmios decorrem da produtividade do trabalhador, dizendo respeito a fatores de ordem pessoal dele, como a produção, a assiduidade, a qualidade. Não podem, porém, ser a única forma de pagamento do salário, por serem dependentes de uma condição, devendo o obreiro perceber pelo menos um salário fixo¹⁰⁴.

100. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre as parcelas salariais e indenizatórias.

101. CAIRO JUNIOR, José. *Curso de Direito do Trabalho. Direito Individual e Direito Coletivo de Trabalho*. 4. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2009. p. 342.

102. **Orientação Jurisprudencial nº 346 da SDI-1 do TST**: "Abono previsto em norma coletiva. Natureza indenizatória. Concessão apenas aos empregados em atividade. Extensão aos inativos. Impossibilidade. A decisão que estende aos inativos a concessão de abono de natureza jurídica indenizatória, previsto em norma coletiva apenas para os empregados em atividade, afronta o art. 7º, XXVI, da CF/88".

103. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre as parcelas salariais e indenizatórias.

104. MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 257.

Com a Reforma Trabalhista, os prêmios passaram a ser considerados parcelas sem natureza salarial por expressa previsão do § 2º do art. 457 da CLT. Além disso, o § 4º do dispositivo estabelece sua definição como as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício das atividades. Nesse sentido:

Art. 457 da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): – 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.

§ 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.

(...)

§ 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.

Os prêmios podem ser previstos em regime interno (art. 611-A, VI, da CLT), normas coletivas (art. 611-A, XIV, da CLT¹⁰⁵) ou no próprio contrato de trabalho. De acordo com a jurisprudência trabalhista, a cobrança de metas do empregado insere-se no poder de comando do empregado e não configura assédio moral, desde que respeita a dignidade do trabalhador:

Súmula nº 42 do TST – 1ª Região. Cobrança de metas. Dano moral. Inexistência. A cobrança de metas está inserida no poder de comando do empregador, não configurando assédio moral, desde que respeitada a dignidade do trabalhador.

Por aplicação do princípio da primazia da realidade, os prêmios devem guardar relação com o desempenho superior do empregado ou do grupo de empregados beneficiados e não ser pago para mascarar eventual aumento salarial ao trabalhador. Nesse caso, a parcela paga perde a natureza de prêmio e deve ser integrada ao salário do trabalhador.

3.10. Auxílio-alimentação (Reforma Trabalhista)

De acordo com a nova redação do art. 457, § 2º, da CLT, o auxílio-alimentação é parcela de natureza indenizatória. No entanto, o dispositivo veda seu pagamento em dinheiro:

105 Para mais informações, confira os comentários ao art. 611-A da CLT.

Art. 457 da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): – Compre-

endem-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.

(...)

§ 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.

Se o empregador conceder auxílio alimentação, não haverá integração ao salário, desde não seja realizado o pagamento em dinheiro. Ressalta-se, portanto, que a inclusão do auxílio-alimentação como verba de natureza indenizatória, a alimentação deixa, na maioria das hipóteses, de ser considerada salário *in natura*. Quando concedida por meio de auxílio-alimentação, não integrará o salário. Permaneça, contudo, como salário quando concedido o valor em dinheiro ou quando o empregador, por exemplo, oferece churrascos ou jantares aos empregados como contraprestação pelos serviços.

De acordo com o posicionamento de Vólia Bomfim Cassar¹⁰⁶, não será mais necessária a adesão ao PAT para a concessão do auxílio-alimentação, pois em todas as suas modalidades o auxílio-alimentação não terá natureza salarial. Assim, o empregador pode conceder tiquete-refeição, tiquete-alimentação, alimentação *in natura*, vale-refeição, sem que essa parcela integre o salário e reflita nas demais verbas do contrato de trabalho.

parcelas SEM natureza salarial

(Não refletem nas demais verbas trabalhistas)

• Participação nos lucros e resultados

• Ajuda de custo

• Diárias para viagem

• Vale-transporte

• Salário-família

• PIS/PASEP

• Stock option

• Abonos

• Prêmios

• Auxílio-alimentação

4. SALÁRIO-UTILIDADE OU SALÁRIO IN NATURA

► Art. 458, CLT

O salário do empregado poderá ser pago em dinheiro e parte em utilidades. No salário-utilidade ou *in natura* ocorre substituição de parte paga em dinheiro por por utilidades que seriam adquiridas pelo empregado. Exemplo: moradia e alimentação.

Ressalta-se que é vedado o pagamento apenas em utilidades. No mínimo, 30% do salário deverá ser pago em dinheiro¹⁰⁷. Ademais, as parcelas pagas em utilidades são “descontadas” do salário do empregado. Alguns desses descontos possuem limites, percentuais previstos em lei. Os demais descontos deverão respeitar o real valor da utilidade¹⁰⁸. De acordo com a CLT:

a) em relação empregado urbano, devem ser respeitadas os seguintes percentuais: alimentação limitada a 20%, e moradia, a 25% do salário contratual do empregado (art. 458, § 3º, da CLT).

b) em relação ao empregado rural, os percentuais são limitados a 25% para a alimentação e a 20% para a moradia. Esses descontos ocorrem sobre o salário-mínimo.

É vedado o pagamento de utilidades¹⁰⁹: cigarro, bebidas e drogas afins. Destaca-se que é proibido o desconto no salário do empregado doméstico relacionado à alimentação, vestuário, higiene ou moradia. A LC nº 150/2015 trouxe a novidade em relação aos empregados domésticos que são acompanhantes em viagem, cujas despesas com transportes, hospedagem e alimentação também não poderão ser descontadas. Todas essas despesas não têm natureza salarial e não integram a remuneração do empregado para nenhum fim.

De acordo com a nova redação do art. 457, § 2º, da CLT, o auxílio-alimentação é parcela de natureza indenizatória. No entanto, o dispositivo veda seu pagamento em dinheiro:

Art. 457 da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): – 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.

(…)

107. **Orientação Jurisprudencial nº 18 da SDC:** “Os descontos efetuados com base em cláusula de acordo firmado entre as partes não podem ser superiores a 70% do salário-base percebido pelo empregado, pois deve-se assegurar um mínimo de salário em espécie ao trabalhador”;
108. **Súmula nº 258 do TST.** “Os percentuais fixados em lei relativos ao salário *in natura* apenas se referem às hipóteses em que o empregado percebe salário-mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade”;
109. **Súmula nº 367, item II, do TST.** “O cigarro não se considera salário-utilidade em face de sua nocividade à saúde”;

§ 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.

Se o empregador conceder auxílio alimentação, não haverá integração ao salário, desde não seja realizado o pagamento em dinheiro. Ressalta-se, portanto, que a inclusão do auxílio-alimentação como verba de natureza indenizatória, a alimentação deixa, na maioria das hipóteses, de ser considerada salário *in natura*. Nesse sentido, deve ser cancelada a Súmula nº 241 do TST, que parece superada:

Súmula nº 241 do TST: O vale-refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado para todos os efeitos legais (grifos acrescidos).

Quando concedida por meio de auxílio-alimentação, não integrará o salário. Permanece, contudo, como salário quando concedido o valor em dinheiro ou quando o empregador, por exemplo, oferece churrascos ou jantares aos empregados como contraprestação pelos serviços.

Assim, se o empregado receber salário de R\$ 1.000,00 e auxílio-alimentação fornecido, por exemplo, como tíquete-alimentação, no valor de R\$ 300,00, seu salário somente será considerado no valor de R\$ 1.000,00 para o cálculo das demais verbas trabalhistas. Ressalta-se que nem mesmo a norma coletiva pode alterar, durante o contrato, a mudança da natureza jurídica da alimentação aos atuais empregados. Nesse sentido, a jurisprudência do TST afirma:

Orientação jurisprudencial nº 123 da SDI-I do TST: A ajuda-alimentação prevista em norma coletiva em decorrência de prestação de horas extras tem natureza indenizatória e, por isso, não integra o salário do empregado bancário. (grifos acrescidos)

Orientação jurisprudencial nº 133 da SDI-I do TST: A ajuda-alimentação fornecida por empresa participante do programa de alimentação ao trabalhador, instituído pela Lei nº 6.321/76, não tem caráter salarial. Portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal.

Orientação jurisprudencial nº 413 da SDI - I do TST: A pactuação em norma coletiva conferindo caráter indenizatório à verba "auxílio-alimentação" ou a adesão posterior do empregador ao "Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT - não ateta a natureza salarial da parcela, instituída anteriormente, para aqueles empregados que, habitualmente, já recebiam o benefício, a teor das Súmulas nº 51, I, e 241 do TST. (grifos acrescidos)

4.1. Natureza jurídica da utilidade

Torna-se imprescindível verificar se a utilidade recebida pelo empregado possui natureza salarial, pois uma vez reconhecido esse caráter, integra as demais

110. **Súmula nº 367, item 1, do TST.** “A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado também em atividades particulares.”

Se a utilidade fornecida é para o trabalho, ou seja, como ferramenta indispensável à realização dos serviços, não terá natureza salarial, mas sim de indenização. Exemplo: energia elétrica¹¹⁰, EPIs, enxada e fiação, carro fornecido para o vendedor da empresa etc. não são considerados salário. Assim sendo, o valor da enxada (R\$ 30,00) não integra o cálculo das férias, depósitos do FGTS etc. Ressalta-se que o veículo fornecido com finalidade única e exclusiva de tornar o trabalho mais

Lembre-se de que salário-utilidade é salário, logo integra demais parcelas trabalhistas, quando preenchidos cumulativamente os 2 requisitos anteriores. Exemplo: empregado recebe R\$ 800,00 em dinheiro e R\$ 200,00 em alimentação. Tendo em vista que o valor da alimentação está sendo pago em dinheiro, terá natureza salarial (art. 457, § 2º, CLT – Redação dada pela Lei nº 13.467/2017). O salário desse empregado é de R\$ 1.000,00. Sobre esse valor ocorrerá, por exemplo, os depósitos do FGTS e será calculado o décimo terceiro salário.

Para a configuração da utilidade dois critérios básicos são necessários: a) habitualidade, que inclusive está indicada no art. 458 da CLT. Se a utilidade for fornecida uma vez ou outra, eventualmente, provisoriamente, não será considerada da salário *in natura*; b) **gratuidade**. O salário-utilidade é uma prestação fornecida gratuitamente ao empregado. A utilidade não deixa de ter um aspecto de compensação econômica pelo trabalho prestado, ainda que seja fornecida gratuitamente. Havendo cobrança da utilidade pelo empregador, deixará de ter natureza salarial a prestação fornecida ao obreiro. (grifo acrescido)

Há autores que apontam um terceiro requisito: a gratuidade. De acordo com esse posicionamento, se houver desconto no salário do empregado, perde-se a natureza de salário-utilidade. Nesse sentido, ensina Sérgio Pinto Martins:

a) Utilidade deverá ser fornecida **habitualmente**. Exemplo: empregado recebe todos os meses presentes dados por seu empregador.

b) Utilidade fornecida terá caráter de **contraprestação**, ou seja, é paga pelo trabalhador despendido pelo empregado. Para tornar o emprego mais atrativo, o empregador paga o aluguel de um apartamento de 300 metros quadrados e disponibiliza veículo em tempo integral ao trabalhador. Essas utilidades possuem natureza de contraprestação, pois são pagas pelo trabalhador despendido.

Requisitos para configurar salário-utilidade:

apenas ferramenta de trabalho?

parcelas. Exemplo: o transporte fornecido pelo empregador é salário-utilidade ou

atrativo, sem qualquer ligação com a atividade desenvolvida na empresa, será considerado salário *in natura*.

| SALÁRIO IN NATURA | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | PELO |
| <input type="checkbox"/> | Salário-utilidade (contraprestação) |
| <input type="checkbox"/> | PARA |
| <input type="checkbox"/> | Não é salário-utilidade (ferramenta de trabalho) |

Há previsão de algumas utilidades que, em regra, não possuem natureza salarial quando fornecidas pelo empregador. A previsão dessas utilidades que não são consideradas salário *in natura*, são muito importantes ao seu concurso, pois são exigidas com frequência. Aliás, há uma recente alteração na lei prevendo o vale cultura como parcela indenizatória (não salarial). De acordo com art. 458, § 2º, da CLT:

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.

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

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

- I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço;
- II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;
- III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;

111. É importante que o candidato fique atento à diferença entre: 1) o valor do transporte fornecido para o deslocamento do trabalho e seu retorno e 2) do valor das horas *in itinere*. A primeira hipótese refere-se ao transporte enquanto utilidade que é fornecida ao empregado. Nesse sentido, se o empregador paga, por exemplo, R\$ 5,00 por dia referentes ao transporte do empregado ao trabalho e seu retorno, não haverá nenhum reflexo desse valor, nas demais parcelas salariais por expressa previsão legal (art. 458, § 2º, III, CLT). Trata-se, portanto, de parcela indenizatória. Por outro lado, se configurados os requisitos das horas *in itinere*, o valor das horas gastas no trajeto será remunerado enquanto jornada de trabalho. Portanto, o tempo destinado ao trajeto em local de difícil acesso (horas *in itinere*) não se refere ao valor da utilidade de transporte fornecida pelo empregador. Para maiores informações quanto às horas *in itinere*, veja o tópico 1.2. do capítulo de Duração do Trabalho.

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

V - seguros de vida e de acidentes pessoais;

VI - previdência privada;

VII - vetado

VIII - o valor correspondente ao vale-cultura.

(grifos acrescentados)

§ 3º A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual.

(...)

§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.

O inciso IV do § 2º do artigo em análise já estabelecia que as parcelas destinadas ao fornecimento de assistência médica, hospitalar e odontológica não integrava o salário do empregado. Com a inserção do § 5º ao art. 458 da CLT, o legislador da Reforma Trabalhista estabelece que todos os valores referentes à assistência prestada por serviço médico ou odontológico não integram o salário do empregado, inclusive no tocante ao reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares.

Além disso, a modalidade de plano de saúde e as coberturas previstas não influenciam para a natureza da parcela que não integrará o salário do trabalhador. Com esse novo dispositivo, é possível a concessão de plano de saúde cuja cobertura é parcial ou ainda que exija complementação do valor. Nesse caso, mesmo se necessário o pagamento em coparticipação, a parcela não será considerada salário in natura.

O § 5º do art. 458 da CLT foi além e previu que o valor pago não deve ser considerado nem mesmo para o cálculo do salário de contribuição do trabalhador para fins previdenciários, conforme previsto no art. 28, § 9º, "q", da Lei no 8.212/1991:

Art. 28, § 9º, Lei no 8.212/1991 (Redação dada pela Reforma Trabalhista): Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente:

(...)

g) o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico hospitalares e outras similares;

Ressalta-se que esse artigo da Lei de Custeio da Previdência Social (Lei nº 8.212/1991) também foi alterado pela Reforma Trabalhista para trazer essa nova hipótese de utilidade que não integra o salário de contribuição do trabalhador.

Aspecto prático:

É necessário o estabelecimento de 2 formalidades importantes para se manter a transparência e evitar o cometimento de fraudes. Para o pagamento dos valores referentes à assistência médica e odontológica, recomenda-se a formalização do ajuste via contrato. Além disso, deve constar no contracheque os valores pagos, inclusive indicando o art. 458, § 5º da CLT.

Por fim, Marcelo Moura¹¹² sustenta que a negociação coletiva é um importante instrumento para retirar a natureza salarial de algumas utilidades fornecidas ao empregado. Contudo, afirma que a previsão da norma deve ser clara e precisa, sob pena de ser mantida a natureza salarial.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

Ampliação das parcelas sem natureza salarial: A Lei nº 13.467/2017 incluiu o § 5º ao art. 458 da CLT. Com esse novo dispositivo, o legislador da Reforma Trabalhista estabelece que todos os valores referentes à assistência prestada por serviço médico ou odontológico não integrarão o salário do empregado, inclusive no tocante ao reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares.

• Antes da Reforma Trabalhista: Somente havia previsão no art. 458, § 2º, IV, que a assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde não integrava o salário do empregado: *supra* em ovas, 25m

5. DA FORMA, DO TEMPO E DO LOCAL DO PAGAMENTO

► Art. 459, CLT

► Arts. 463 a 467, CLT

O salário poderá ser fixado de 3 formas:

a) **Salário por unidade de tempo.** O empregado receberá pelos minutos e horas que estiver à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens. Nesse caso, o salário independe da produtividade do trabalhador.

112. MOURA, Marcelo. *Consolidação das Leis do Trabalho para concursos*. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2014. p. 486.

113. "É uma forma de pagamento que resulta sempre num salário variável, em virtude da impossibilidade de o empregado produzir em ritmo absolutamente inalterável, já que está submetido, durante a execução do trabalho, à influência de fatores subjetivos e externos que lhe alteram a capacidade de produção." PINTO, José Augusto Rodrigues. *Tratado de Direito Material do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2007. p. 344.

114. Em recente questão do concurso de Analista Judiciário do TRT 23ª Região (MT) realizado em fevereiro de 2016, foi exigido o conhecimento do prazo máximo para pagamento do salário e a impossibilidade de alteração desse valor para além do 5º dia útil do mês seguinte ao da prestação do serviço.

Art. 459 da CLT: O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

Parágrafo único: Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

Orientação jurisprudencial nº 159 da SDI-1 do TST: Diante da inexistência de previsão expressa em contrato ou em instrumento normativo, a alteração de data de pagamento pelo empregador não viola o art. 468, desde que observado o parágrafo único, do art. 459, ambos da CLT.

A periodicidade do pagamento deverá ocorrer em intervalos não superiores a um mês, exceto o pagamento das gratificações, comissões e percentagens. O salário poderá ser pago por dia, semana, quinzena ou mês. Se fixado por mês, o pagamento deve ser efetuado até o 5º dia útil subsequente ao mês vencido. Não é possível a celebração de acordo, nem mesmo em âmbito coletivo, para prorrogar esse prazo de pagamento do salário¹¹⁴. Nesse sentido:

c) Salário por tarefa. Forma mista de pagamento. Receberá conforme o serviço prestado (produção) e em período previamente fixado (tempo).

IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

(...)

Art. 611-A da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

Com a Reforma Trabalhista, os acordos e convenções coletivas passam a ter prevalência sobre a lei no estabelecimento da remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

b) Salário por unidade de obra ou salário por produção: empregado receberá de acordo com a quantidade produzida, ou seja, o salário estará intimamente ligado ao seu desempenho pessoal, independentemente do tempo gasto. Exemplos: empregado que costura sapato e recebe por peça costurada ou, ainda, cortador de cana que recebe por tonelada cortada. Como se trata de salário variável¹¹³, é garantido, independentemente da produção do trabalhador, o recebimento do salário-mínimo.

O pagamento do salário pago em pecúnia¹¹⁵ deverá ocorrer em **moeda corrente** do País (real). Nesse sentido afirma o art. 463 da CLT:

Art. 463, CLT: A prestação em espécie do salário será paga em moeda corrente do País.

Parágrafo único: O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito.

Por fim, o local do pagamento deverá ocorrer, em regra, no **local de trabalho**, em dia útil, dentro do horário de trabalho ou imediatamente após seu encerramento¹¹⁶, exceto se efetuado depósito em conta bancária do empregado (art. 465 da CLT).

A prova do pagamento será feita mediante **recibo**. Também tem força de recibo o comprovante de depósito, em conta bancária (art. 464 da CLT). Para o analfabeto, diante da impossibilidade de assinatura, deve ser colocada sua impressão digital. Não sendo possível a impressão digital, será feita assinatura a rogo¹¹⁷.

| salário |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Salário poderá ser fixado: <ul style="list-style-type: none"> - por tempo - por produção - por tarefa • Periodicidade: <ul style="list-style-type: none"> - prazo não superior a um mês, exceto comissões, percentagens e gratificações - pagamento mensal: até 5º dia útil • Pagamento em moeda corrente – real |

6. GARANTIAS DE PROTEÇÃO AO SALÁRIO

▶ Art. 7º, incisos VI e X, CF/88

▶ Art. 462, CLT

▶ Súmula nº 342 do TST

▶ Orientação Jurisprudencial nº 160 da SDI – I do TST

115. Pecúnia é sinônimo de dinheiro.

116. "O pagamento do salário há de ser feito dentro do horário de serviço ou logo após o término deste. Cuidará a empresa de utilizar, na última hipótese, processo que permita ao empregado receber o salário sem perda de muito tempo. Se, após o encerramento do serviço, tiver o empregado de permanecer na empresa muito tempo, acabará por adquirir direito a horas suplementares." SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho: comentada, revista e ampliada* por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco. 42. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 598.

117. Assinatura a **rogo** ocorre quando um terceiro assina pelo empregado analfabeto (ou que esteja impossibilitado de assinar) na presença de duas testemunhas.

Dentre as características do salário, destaca-se sua natureza alimentar, pois ele tem finalidade de garantir o sustento do trabalhador e de sua família. Diante disso, o salário é protegido contra eventuais abusos cometidos pelo empregador e, ainda, protegido em face dos credores do empregador e dos credores do próprio empregado. Uma das proteções ao salário do empregado é a proibição de sua **retenção dolosa** pelo empregador, conduta que, nos termos da CF/88, configura crime:

Art. 7º, X, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

Ocorre que, apesar de previsão constitucional, não há lei infraconstitucional tipificando a conduta de retenção dolosa de salário, o que gerou intenso debate doutrinário sobre o assunto. De acordo com o Sérgio Pinto Martins¹⁸, o crime previsto no art. 7º, X, CF/88 é regulamentada de maneira indireta pelo Código Penal ao versar sobre a apropriação indebita.

Art. 168 do Código Penal: Apropriar-se de coisa alheia móvel, de que tem a posse ou a detenção:

Pena – reclusão, de um a quatro anos, e multa.

Contudo, ao versar sobre o assunto, o STJ estabeleceu que a conduta de retenção dolosa do salário é atípica e não se amolda ao tipo penal de apropriação indebita, uma vez que o valor a que o empregado está sujeito a receber é de propriedade da empresa, não havendo a apropriação de coisa alheia de que tem a posse exigida para a configuração do delito:

Hasbeas corpus. Impetração substitutiva de recurso ordinário. Impropriedade da via eleita. **Apropriação indebita. Retenção de salários pelo empregador. Atipicidade reconhecida.** Trancamento da ação penal acolhido. Não conhecimento da impetração mas concessão da ordem de ofício.

1. É imperiosa a necessidade de racionalização do emprego do *hasbeas corpus*, em prestígio ao âmbito de cognição da garantia constitucional, e, em louvor à lógica do sistema recursal. *In casu*, foi impetrada indevidamente a ordem como substitutiva de recurso ordinário.

2. A **retenção dolosa de salário, conquanto tenha sido prevista no art. 7º, X da Constituição Federal como crime, ainda ressenete-se da necessidade lei, criando o tipo penal respectivo.**

3. Também não há como subsumir a conduta à **apropriação indebita** (art. 168 do Código Penal), porque o numerário ao qual o empregado tem direito, até que lhe seja entregue, em espécie ou por depósito, é de propriedade da empresa (empregador), não havendo se falar, então, em inversão da posse, necessária para a tipicidade do crime.

118. MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30 ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 324.

4. O administrador da empresa, ao assim agir, não pratica fato típico previsto no art. 168 do Código Penal. Talvez por isso tenha o legislador constituinte feito a previsão mencionada, mas ainda sem eficácia, ante a omissão legislativa.

5. Writ não conhecido, mas concedida a ordem, *ex officio*, para trancar a ação penal por atipicidade, ficando prejudicada a inépcia da denúncia e a alegação de que a paciente não seria administradora da pessoa jurídica. (HABEAS CORPUS Nº 177.508 – PB, Relatora: Ministra Maria Thereza de Assis Moura, Data de julgamento: 15/08/2013 – grifos acrescentados)

Mesmo após quase 3 décadas da promulgação da Constituição Federal, o legislativo mostrou-se inerte e omissivo na proteção de um direito do trabalhador de não ter seu salário retido dolosamente. Por outro lado, há previsão expressa de apropriação indevida previdenciária, que configura como delito, a conduta do empregador de deixar de repassar à Previdência Social as contribuições sociais recolhidas dos contribuintes no prazo legal:

Art. 168-A, Código Penal: Deixar de repassar à previdência social as contribuições recolhidas dos contribuintes, no prazo e forma legal ou convencional: (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)

Pena – reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem deixar de:

I – recolher, no prazo legal, contribuição ou outra importância destinada à previdência social que tenha sido descontada de pagamento efetuado a segurados, a terceiros ou arrecadada do público;

II – recolher contribuições devidas à previdência social que tenham integrado despesas contábeis ou custos relativos à venda de produtos ou à prestação de serviços;

III – pagar benefício devido a segurado, quando as respectivas cotas ou valores já tiverem sido reembolsados à empresa pela previdência social.

Assim, surge curiosa e indesejável situação: contato que o empregador re-passe os valores das contribuições sociais sobre o salário de seus empregados ao Estado, é possível a retenção dolosa desses salários sem que haja o cometimento de nenhum delito.

Garantia em face de eventuais abusos cometidos pelo empregador:

a) Irredutibilidade salarial. O empregador não poderá, por ato unilateral, reduzir o salário do empregado. Há possibilidade de redução salarial, excepcionalmente, via negociação coletiva (acordo ou convenção). Com o advento da Lei nº 13.467/2017, o art. 611-A, § 3º da CLT estabeleceu que em caso de redução do salário, o acordo ou convenção deverão prever a proteção dos empregados por dispensa imotivada no período em que vigorar o instrumento coletivo:

Art. 611-A, § 3º, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017): Se for pactu-
ada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva
ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos em-
pregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do
instrumento coletivo.

Importante destacar que o art. 503 da CLT prevê a possibilidade de redução
de salário por motivo de força maior. Esse artigo não foi recepcionado
pela atual Constituição, ou seja, não está mais em vigor.

Cabe ressaltar que a garantia de irreduzibilidade salarial prevista no art.
7º, VI, CF/88, refere-se tão somente à irreduzibilidade nominal do salário
do empregado e não abrange as perdas decorrentes da inflação. Assim,
por exemplo, se o salário do empregado é estipulado em R\$ 2.000,00, não
é permitido ao empregador, salvo mediante negociação coletiva, reduzir
o salário. Contudo, se o poder de compra do empregado cair em razão
do aumento da taxa de inflação, não há obrigação de aumento do salário
do trabalhador para corrigir a inflação. Em suma, não há garantia de ir-
reduzibilidade salarial real em razão da perda do poder de compra, mas
apenas nominal, referente ao valor pago ao trabalhador.

b) Intangibilidade salarial.¹¹⁹ Essa garantia veda que descontos ilegais e abu-
sivos¹²⁰ sejam efetuados pelo empregador no salário. Excepcionalmente,
alguns descontos são permitidos:

b.1) Descontos em razão do salário-utilidade. O salário do empregado poderá
ser pago em dinheiro e parte em utilidades. No salário-utilidade ou *in
nature* ocorre substituição de parte paga em dinheiro por utilidades que
seriam adquiridas pelo empregado. Exemplo: moradia e alimentação.
Alguns desses descontos possuem limites, percentuais previstos em lei.
Os demais descontos deverão respeitar o real valor da utilidade¹²¹.

Nesse sentido, em relação ao empregado urbano, devem ser respeita-
dos os seguintes percentuais: alimentação limitada a 20%, e moradia,
a 25% do salário contratual do empregado (art. 458, § 3º, da CLT). Por
sua vez, em relação ao empregado rural, os percentuais são limitados
a 25% para a alimentação e a 20% para a moradia. Esses descontos
ocorrem sobre o salário-mínimo. Lembra-se de que, com a Reforma Tra-
balhista, o auxílio-alimentação passou a ter natureza indenizatória (art.

119. Intangível é sinônimo de intocável, inatácvel.

120. **Súmula nº 342 do TST.** “Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por
escrito do empregado, para serem integrados em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar,
de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de
seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da
CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.”
121. **Súmula nº 258 do TST.** “Os percentuais fixados em lei relativos ao salário *in natura* apenas se referem às
hipóteses em que o empregado percebe salário-mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade.”

457, § 2º, CLT). Portanto, em regra, a alimentação não será considerada salário *in natura*. No entanto, caso o empregador conceda o benefício em dinheiro ao empregado ou forneça a alimentação produzida na própria empresa, a parcela terá natureza salarial e deverá respeitar os limites dispostos no art. 458, § 3º da CLT.

b.2) Descontos no salário em razão de dano causado pelo empregado. Neste caso, se o dano foi cometido por dolo, ou seja, de forma intencional, desconto é sempre possível, em razão da falta de lealdade do trabalhador. Se cometido por culpa (sem intenção), o desconto será possível desde que previsto no contrato de trabalho ou norma coletiva¹²² (ajuste feito entre as partes). Nesse sentido, art. 462 da CLT, abaixo destacado. Sobre essa modalidade de desconto, é válido ressaltar a importância da parcela salarial “quebra de caixa”. Trata-se de um valor pago com habitualidade para compensar o risco exercido pelos trabalhadores que lidam com dinheiro¹²³. Essa parcela é paga, mensalmente, independentemente de ocorrer o desconto ou não. Se ocorrerem eventuais diferenças de numerário quando do fechamento do caixa, é lícito o desconto dessa gratificação denominada “quebra de caixa”, pois o empregado está ciente de eventuais danos que pode causar¹²⁴. Destaca-se que, se o valor desfalcado no caixa ocorreu em razão de dolo do empregado, por exemplo, por meio fraudulento, o desconto no salário não é limitado ao valor da parcela quebra de caixa, mas deve corresponder ao valor total do desfalque.

b.3) Adiantamentos salariais feitos em favor do empregado.
b.4) Descontos legais¹²⁵ (pensão alimentícia, por exemplo) e convencionais (previsão em acordo coletivo – contribuição assistencial).

122. Orientação Jurisprudencial nº 251 da SDI-I do TST. “É lícito o desconto salarial referente à devolução de cheques sem fundos, quando o frontista não observar as recomendações previstas em instrumento coletivo.”

123. “A verba quebra de caixa não está prevista na CLT, mas, em geral, consta das convenções coletivas ou sentenças normativas alusivas à categoria dos bancários, nada impedindo que qualquer empresa adote. Normalmente recebem essa vantagem aqueles que – como os caixas de banco – lidam com dinheiro e podem sofrer prejuízos por ter de reembolsar diferenças a menos que costumam surgir”.

124. Informativo nº 18 do TST (confira texto integral no fim deste capítulo).

125. Recentemente, foi promulgada a Lei nº 13.172/2015, que alterou a redação da Lei nº 10.820/2003, ao estabelecer o limite de 35% sobre o valor recebido nas verbas rescisórias do empregado para efetuar o pagamento de empréstimos, financiamentos, cartões de crédito e operações de arrendamento mercantil. Além disso, a Lei permite o desconto dos empréstimos na folha de pagamento do empregado. Nesse sentido: **Art. 1º, Lei nº 10.820/2003:** Os empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, poderão autorizar, de forma irrevogável e irretratável, o desconto em folha de pagamento ou na sua remuneração disponível dos valores referentes ao pagamento de empréstimos, financiamentos, cartões de crédito e operações de arrendamento mercantil concedidos por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil,

quando previsto nos respectivos contratos. § 1º: O desconto mencionado neste artigo também poderá incidir sobre verbas rescisórias devidas pelo empregador, se assim previsto no respectivo contrato de empréstimo, financiamento, cartão de crédito ou arrendamento mercantil, até o limite de 35% (trinta e cinco por cento), sendo 5% (cinco por cento) destinados exclusivamente para: I – a amortização de despesas contraias por meio de cartão de crédito; ou II – a utilização com a finalidade de saque por meio do cartão de crédito.

Art. 462, CLT: – Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

c) Vedação ao truck system. Truck system é o pagamento do salário por meio de vales ou bônus para compra de produtos em armazém mantido pelo empregador. Exemplo: ocorre essa forma de pagamento em algumas propriedades rurais, nas quais o empregador exige que seus empregados gastem o salário nas dependências por ele mantidas. Nesse sentido:

b.6) Multa por descumprimento do acordo no trabalho intermitente: A Reforma Trabalhista estabelece hipótese de multa ao empregado pelo descumprimento da prestação de serviços em trabalho intermitente após a aceitação da oferta pelo trabalhador (art. 452-A, § 4º da CLT). A legislação salienta, entretanto, que a multa somente será devida caso o descumprimento ocorra sem justo motivo. A contrario sensu, se houver justo motivo, não será necessário o pagamento da multa de 50%. Apesar de estabelecer a multa para ambas as partes da relação empregatícia, verifica-se que o dispositivo tem o potencial de trazer mais prejuízos aos trabalhadores do que ao empregador, pois a cobrança da multa pelo empregador pode ser realizada pelo desconto no valor da remuneração devida nos próximos trabalhos realizados, cabendo ao trabalhador ingressar com reclamação para reaver o valor que entenda descontado de forma ilegal.

Simula nº 342 do TST: Descontos salariais efetuados pelo empregador com a autorização prévia e por escrito do empregado, para serem integrados em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que viciem o ato jurídico.

b.5) Descontos no salário para percepção de planos de assistência odontológica e médico-hospitalar. Para que o desconto seja válido é necessário que haja prévia autorização por escrito do empregado. Ressalta-se que se houver vício no consentimento do empregado ao conceder autorização do desconto, será considerado ilegal. Além disso, entendemos que o plano de saúde pode ser contratado diretamente pela empresa (plano Pessoa Jurídica) ou o reembolso, total ou parcial, do plano que o empregado já possui. Sobre os descontos no salário, segue a jurisprudência do TST:

- § 1º – Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.
- § 2º – É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações in natura exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.
- § 3º – Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela Empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados.
- § 4º – Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário.
- d) Pagamento na primeira audiência judicial.** No caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregador é obrigado a pagar ao empregado, à data do comparecimento na Justiça do Trabalho, a parte incontroversa, sob pena de pagá-la acrescida de 50%. Veja que essa obrigatoriedade consiste apenas na parte incontroversa das verbas rescisórias¹²⁶. É importante destacar que há discussão quanto ao alcance do termo “verbas rescisórias”. De acordo com Marcelo Moura¹²⁷, o termo deve se referir tão somente às verbas que realmente decorrem do ato que põe fim ao contrato de trabalho, quais sejam: saldo de salários, aviso-prévio, férias vencidas e proporcionais, 13º salário, indenização por tempo de serviço, indenização do art. 479 da CLT (extinção antecipada do contrato por prazo determinado por iniciativa do empregador) e multa de 20% ou 40% do FGTS. Por outro lado, há decisão do TST no sentido de que salários vencidos de meses anteriores à rescisão devem integrar a multa do art. 467 da CLT caso incontroversos:

Multa do artigo 467 da CLT. Salários retidos. Verbas rescisórias incontroversas. O artigo 467 da CLT determina que, – em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinquenta por cento. No caso, o

126. A penalidade prevista no art. 467 da CLT será aplicada ao revel que não comparece à audiência para

apresentar defesa. De acordo com a **Súmula nº 69 do TST**: “A partir da Lei nº 10.272, de 5.9.2001, ha-

vendendo rescisão do contrato de trabalho e sendo revel e confesso quanto à matéria de fato, deve ser o

empregador condenado ao pagamento das verbas rescisórias, não quanto quitadas na primeira audiência, com

acréscimo de 50% (cinquenta por cento)”. Aliás, a massa falida não se sujeita a essa multa, conforme

previsto na **Súmula nº 388 do TST**: “A Massa Falida não se sujeita à penalidade do art. 467 e nem à

multa do § 8º do art. 477, ambos da CLT”.

127. MOURA, Marcelo. *Curso de Direito do Trabalho*. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 362.

128. Os créditos privilegiados são limitados a 150 salários-mínimos por trabalhador, conforme prevê o art. 83, I, da Lei nº 11.101/2005 – Lei de Falências.

• **Proteção em face dos credores do empregador.** Deve-se ressaltar, mais uma vez, que os riscos do empreendimento são exclusivos do empregador. Assim sendo, na falência, o salário constitui crédito privilegiado¹²⁸. Em razão do caráter alimentar, o salário é protegido em face dos credores do empregador.

Exemplo: empregado ingressa com reclamação trabalhista, pleiteando o pagamento de horas extras e férias vencidas. O empregador confessa que não pagou as férias ou, ainda, nada mencionia sobre pagamento de férias na contestação. A parcela de férias tornou-se incontroversa em razão da confissão ou silêncio do empregador, devendo ser paga na primeira audiência na Justiça do Trabalho, sob pena de acréscimo de 50%.

Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 24/04/2013, 2ª Turma) de revista não conhecido. (TST – RR: 34700-24.2004-5.01.0223. Relator: José arestos inespecíficos, nos termos da Súmula nº 296, Item I, do TST. Recurso inciso II, do CPC e 464 e 818 da CLT nem divergência jurisprudencial com cas de salários. Não há falar em violação direta e frontal dos artigos 333, menor de salários, sem delimitar em quais meses são devidas as diferenças de pagamento a pleiteados na petição inicial a partir do final do ano de 2002. A parte autora do encargo de comprovar o pagamento integral de salários genericamente 464 da CLT. Isso porque, no caso concreto, a reclamada não estava obrigada se configura violação direta e literal dos artigos 333, inciso II, do CPC e 818 e se desincumbiu do seu ônus de provar fato constitutivo de seu direito, não diferenças de salários pagos a menor, por entender que a reclamante não que, na hipótese vertente, o Regional tenha indeferido o pagamento de-se, nesses casos, o princípio da aptidão para a prova. Entretanto, ainda que demonstrem o pagamento correto dos salários à empregada. Aplicação na forma do artigo 464 da CLT, é a empresa que detém os recibos salariais, da reclamada comprovar o pagamento integral dos salários, porquanto, tema. Diferenças de salários. Pagamento a menor. Ônus da prova. É ônus pleiteado na petição inicial. Recurso de revista conhecido e provido neste nos meses de julho, outubro, novembro e dezembro de 2003, conforme multa prevista no artigo 467 da CLT sobre o valor dos salários retidos Assim, afiura-se juridicamente razoável concluir-se pela exigibilidade da das verbas rescisórias na data do comparecimento à Justiça do Trabalho. incontroverso nos autos e a reclamada não efetuou o correto pagamento de julho, outubro, novembro e dezembro de 2003 se revelaram direitos extras das decisões recorridas que os salários relativos aos meses salários dos demais meses, ainda que incontroversos – Por outro lado, incide apenas sobre – os salários do próprio mês da rescisão, e não – aos bro e dezembro de 2003, ao mero fundamento de que essa penalidade 467 da CLT sobre os salários retidos nos meses de julho, outubro, novem-

- **Proteção em face dos credores do próprio empregado.** O salário do empregado é impenhorável, mesmo quando depositado em conta corrente. Há exceção a essa impenhorabilidade, entretanto, em razão de pagamento de prestações alimentícias. Diante disso, os credores do trabalhador não poderão requerer a penhora sobre o salário, em virtude de dividas contradas pelo empregado. Ademais, os depósitos efetuados nas contas vinculadas do FGTS em nome dos trabalhadores são absolutamente impenhoráveis (art. 2º, § 2º, da Lei nº 8.036/90).

| Proteção ao salário | |
|--|---|
| • Irredutibilidade, exceto acordo ou convenção coletiva. | • Impenhorabilidade do salário, exceto pensão alimentícia. |
| • Intangibilidade, salário não poderá sofrer descontos, exceto: | • Crédito privilegiado na falência. |
| a) Adiantamentos feitos pelo empregador. | • Trabalho. |
| b) Descontos legais e convencionais. | • Pagamento das parcelas incontroversas, na data do comparecimento na justiça do salário. |
| c) Dano causado pelo empregado no caso de dolo, e, se previsto no contrato, culpa. | • Vedado o truck system, ou seja, limitar a liberdade do empregado em gastar seu |
| • Vedado o truck system, ou seja, limitar a liberdade do empregado em gastar seu | • Pagamento das parcelas incontroversas, na data do comparecimento na justiça do |
| • Crédito privilegiado na falência. | • Impenhorabilidade do salário, exceto pensão alimentícia. |

7. EQUIPARAÇÃO SALARIAL (REFORMA TRABALHISTA)

▶ Art. 7º, inciso XXX, CF/88.

▶ Art. 461, CLT.

▶ Súmula nº 6 do TST.

De acordo com o art. 7º, XXX, da CF/88:

Art. 7º, XXX, da CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Com base no princípio da igualdade, é vedado o tratamento diferenciado para trabalhadores que exerçam a mesma função. Há previsão do direito à equiparação salarial nas hipóteses de tratamento diferenciado. Para tanto é necessário que empregado que pretenda adquirir a equiparação (trabalhador equiparando ou paragonado) preencha os requisitos previstos no presente artigo cumulativamente. Ressalta-se que a Reforma Trabalhista alterou alguns desses requisitos conforme será abordado a seguir:

§ 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.

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados com paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

Art. 461, CLT. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento em-presarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

É indispensável a leitura do art. 461 da CLT, com a redação dada pela Reforma Trabalhista, para seu concurso na área trabalhista:

- REQUISITOS PARA A EQUIPARAÇÃO SALARIAL**
1. Identidade de empregadores
 2. Trabalho no mesmo estabelecimento empresarial (Alteração pela Reforma Trabalhista).
 3. Empregados devem possuir a mesma função.
 4. Trabalhos de igual valor.
 5. Tempo no serviço não poderá ser superior a 4 anos (Alteração pela Reforma Trabalhista).
 6. Tempo na função não poderá ser superior a 2 anos.
 7. Inexistência de quadro de carreira ou de plano de cargos e salários (Alteração pela Reforma Trabalhista).

7.1. Requisitos da equiparação salarial

Com a Reforma Trabalhista, para que haja equiparação salarial, é necessário que o empregado que pretenda adquirir a equiparação (trabalhador equiparando) preencha os seguintes requisitos cumulativamente¹²⁹:

- 1) Identidade de empregadores
- 2) Trabalho no mesmo estabelecimento empresarial (Alteração pela Reforma Trabalhista).
- 3) Empregados devem possuir a mesma função.
- 4) Trabalhos de igual valor.
- 5) Tempo no serviço não poderá ser superior a 4 anos (Alteração pela Reforma Trabalhista).
- 6) Tempo na função não poderá ser superior a 2 anos.
- 7) Inexistência de quadro de carreira ou de plano de cargos e salários (Alteração pela Reforma Trabalhista).

Feitas essas considerações, passaremos a analisar cada um dos requisitos separadamente, como forma de facilitar seu estudo.

7.1.1. Identidade de empregadores

A identidade de empregadores é o primeiro requisito da equiparação e compreende a exigência de que o trabalho exercido pelo empregado requerente (trabalhador equiparando) e o empregado paradigma (pessoa com quem se pretende a equiparação) deve ser prestado para o mesmo empregador. Assim, a equiparação salarial somente será possível entre empregados de um mesmo empregador. Ademais, prevalece o entendimento de que o trabalho prestado para as mesmas empresas do grupo econômico¹³⁰ é considerado prestado ao mesmo empregador, ou seja, há possibilidade de pleitear equiparação salarial.

129. Segue dica enviada por alunos que pode facilitar a memorização dos requisitos para a configuração da equiparação salarial:

| | |
|---|--|
| M | mesmo empregador |
| M | mesma função |
| M | mesmo estabelecimento |
| T | trabalho de igual valor |
| T | tempo não superior a 2 anos na função e 4 anos no emprego |
| I | inexistência de quadro de carreira planos de cargos e salários |

130. Súmula nº 129 do TST: 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.

Há discussão acerca do preenchimento deste requisito na terceirização de serviços. Como regra na terceirização, o empregado terceirizado não terá direito à equiparação salarial se utilizar como paradigma o empregado da tomadora, pois equiparando e paradigma prestam serviços para empregadores diversos.

Com relação à equiparação salarial na terceirização, tem-se que os direitos previstos aos empregados terceirizados são aqueles pertencentes à categoria profissional da empresa prestadora de serviços. A corrente doutrinária tradicional, portanto, defende a impossibilidade de um terceirizado requerer equiparação salarial indicando como parâmetro o salário do empregado da tomadora, pois se trata de empregadores diversos.

Por outro lado, havia ganhado foras a corrente doutrinária que defende a equiparação salarial de terceirizados e empregados da tomadora quando exercem as mesmas funções ligadas à atividade-fim. Nessa situação, como o trabalho de-sempenhado era idêntico, haveria fraude na terceirização dos serviços. O resultado era a possibilidade de o terceirizado requerer o mesmo salário do empregado da tomadora, conforme expressamente previsto na OJ nº 383 do TST:

Orientação Jurisprudencial nº 383 da SDI-I do TST. A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, II, da Lei nº 6.019, de 03.01.1974.

Entretanto, a disciplina jurídica da terceirização foi realizada pela Lei nº 13.429/2017, que modificou os dispositivos da Lei nº 6.019/1974. Ocorre que essa legislação foi omissa quanto à possibilidade ou não de terceirização das atividades-fim da empresa contratante. Nesse sentido, a Reforma Trabalhista alterou novamente a redação da Lei nº 6.019/1974 para prever expressamente a possibilidade de trabalho terceirizado nas atividades-fim da empresa:

Art. 4º-A, Lei nº 6.019/1974 (Redação dada pela Reforma Trabalhista): Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Além disso, foi estabelecida a possibilidade de os empregados terceirizados receberem salário equivalente aos empregados da contratante apenas se as partes assim estabelecerem no contrato de prestação de serviços a terceiros celebrados entre a empresa contratante e a empresa contratada:

Art. 4º-C, § 1º, Lei nº 6.019/1974 (Incluído pelo Reforma Trabalhista): Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

Entendemos que esse dispositivo viola o princípio da isonomia salarial, pois os trabalhadores terceirizados deverão receber a mesma remuneração daqueles que trabalhadores da empresa contratante que exerçam a mesma função. Situação diversa criaria a possibilidade de contratação de dois trabalhadores, um terceirizado e outro não, para exercer trabalho de igual valor com remunerações distintas. Por outro lado, se as funções forem diversas, os direitos não serão os mesmos. Com relação aos trabalhadores temporários, há expressão prevista para o recebimento da mesma remuneração percebida pelos empregados da tomadora dos serviços:

Art. 12, Lei nº 6.019/1974: ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;

7.1.2. Trabalho no mesmo estabelecimento do empregador

Antes da Reforma Trabalhista, exigia-se como requisito para a equiparação salarial que o trabalho fosse prestado na mesma localidade entre paradigma e equiparando. Nesse sentido, os empregados que trabalhavam em um mesmo município tinham preenchido esse requisito para a equiparação salarial. Ademais, de acordo com a jurisprudência do TST, o conceito de mesma localidade para fins de equiparação referia-se ao mesmo município, ou a municípios distintos que pertencessem à mesma região metropolitana¹³¹. Diante disso, havia a possibilidade de equiparando e paradigma prestarem serviços em municípios diferentes, desde que pertencessem ao mesmo empregador e estivessem na mesma região metropolitana. **Súmula nº 6, X, do TST¹³²:** O conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertencam à mesma região metropolitana.

Destaca-se que o simples fato de dois municípios apresentarem condições urbanísticas e socioeconômicas semelhantes não era suficiente para o preenchimento do requisito de mesma localidade. Se esses municípios não estivessem na mesma região metropolitana, não é possível o reconhecimento da equiparação salarial¹³³.

¹³¹ De acordo com o art. 25, § 3º, da CF/88: "Os estados poderão, mediante lei complementar, instituir regiões metropolitanas, aglomerações urbanas e microrregiões, constituídas por agrupamentos de municípios limítrofes, para integrar a organização, o planejamento e a execução de funções públicas de interesse comum".

¹³² A Súmula nº 6 do TST será impactada pela Reforma Trabalhista.

¹³³ Informativo nº 69 do TST.

A Reforma Trabalhista alterou a redação do “caput” do artigo 461 da CLT para exigir como requisito da equiparação salarial o trabalho no mesmo estabelecimento do empregador. É importante destacar a diferença entre empresa e estabelecimento. A empresa é a unidade econômica produtiva, que consiste na atividade exercida pelo empresário. Por sua vez, o estabelecimento corresponde ao complexo de bens que viabilizam o exercício dessa atividade¹³⁴.

A justificativa apresentada para a alteração na redação do dispositivo consistiu no fato de que a expressão “mesma localidade” é abrangente e não definitiva adequada-mente o conceito. Para isso, optou-se pela adoção do termo “mesmo estabelecimento”. Dessa forma, se uma empresa tiver, em uma mesma cidade, dois estabelecimentos diferentes, não seria assegurado o direito à equiparação salarial. O requisito para a equiparação salarial deixa de ser a localidade e passa a ser o estabelecimento onde é prestado os serviços. Essa medida restringiria o direito à equiparação salarial e permitiria a contratação de empregados com salários diferentes, em uma mesma localidade, desde que em estabelecimentos diversos, ainda que exerçam a mesma função em trabalho de igual valor.

A alteração da Reforma Trabalhista quanto a esse requisito permitiria, por exemplo, a um determinado banco estabelecer salários diferentes entre as agências de um mesmo município, o que reforçaria a fragmentação da classe trabalhadora, dificultando a atuação sindical ampla por melhorias salariais¹³⁵.

Entendemos que a alteração na redação do dispositivo não deve alterar a possibilidade de pedido de equiparação salarial entre empregados que trabalham em uma mesma cidade. Exemplo: uma oficina mecânica especializa-se com a criação de diversas filiais, às vezes próximas umas às outras, responsáveis pelo setor elétrico, pneus, suspensão e hidráulica, etc. Nesse caso, pela simples organização da atividade em locais diferentes, tendo muitas vezes, o setor de recursos humanos e de organização da atividade concentrado em um determinado local, não justifica o impedimento da equiparação salarial, caso preenchidos os demais requisitos legais. O estabelecimento é formado pelo conjunto de bens necessários para o desenvolvimento da atividade econômica, o que engloba todos os locais onde o serviço é prestado naquele município.

No mesmo sentido, prevê o Enunciado nº 25 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho¹³⁶, que estabelece que o conceito de mesmo estabeleci-

134 CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 420.
135 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. Os 201 ataques da “reforma” aos trabalhadores. Disponível em: <http://www.jorgesusoutomaior.com/blog/05-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>.
136 Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática. Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

mento trazido na nova redação do art. 461 da CLT deve compreender o complexo de bens organizado para o exercício da atividade empresarial;

Enunciado nº 25 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Equiparação salarial, Restrições relacionadas ao tempo de serviço na função e ao local da prestação do trabalho: Violação ao princípio da isonomia

1. Equiparação salarial. Restrições relacionadas ao tempo de serviço na empresa. Violação ao princípio da isonomia. O artigo 461 da CLT, ao vedar a equiparação salarial para empregados com diferença de mais de quatro anos de tempo de serviço na empresa, é contrário ao princípio da isonomia constante do artigo 5º, caput e 7º, XXX, da Constituição federal.

2. Entende-se por estabelecimento, para fins do artigo 461 da CLT, o "complexo de bens organizado para exercício da empresa, por empresa ou por sociedade empresária", nos termos do artigo 1.142 do código civil.

Em suma, o segundo requisito alterado pela Reforma Trabalhista demanda para a viabilidade da equiparação salarial, a prestação de serviços em um mesmo estabelecimento, o que trará a discussão acerca daquilo que se considerada como estabelecimento empresarial.

7.1.3. Identidade de funções

O terceiro requisito é a identidade de funções, ou seja, equiparando e paradiigma devem exercer funções idênticas. É irrelevante que a terminologia utilizada pela empresa seja diversa. Exemplo: paradiigma exerce a função de "encarregado de vendas", já o equiparando atua como "divulgador dos novos produtos", mas se verificado, na prática, que exercem a **mesma função**, há direito à equiparação salarial. Importante destacar, também, que a simultaneidade na prestação de serviços é imprescindível à equiparação salarial. Dessa forma, é necessário que equiparando e paradiigma tenham, numa determinada época, mesmo que em situação preterita, exercido simultaneamente a mesma função. Nesse sentido ensina professor Sérgio Pinto Martins:

O empregado pode já ter saído da empresa e postular a equiparação salarial em relação a outro colega que exercesse a mesma função. O importante é que eles tenham trabalhado juntos em algum momento na empresa. Nesse período, o salário deles deveria ser igual. Se não foi, gera o direito a diferenças¹³⁷ (grifos acrescentados).

Em resumo, o requisito da identidade de função exige que paradiigma e equiparando exerçam ou tenham exercida a mesma função em determinado período, não importando se a terminologia empregada era diversa.

137. MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários às Súmulas do TST*, 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 12.

7.1.4. Trabalho de igual valor

É necessário, ainda, que as mesmas funções sejam desempenhadas com a mesma perfeição técnica (qualidade) e produtividade (quantidade); isto é, o trabalho exercido por equiparando e paradigma tenha **igual valor**. É o que estabelece a parte inicial do § 1º do artigo 461 da CLT:

Art. 461 da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista). Sendo 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.

Dessa forma, o empregado que detém maiores conhecimentos com a realização de cursos técnicos e profissionalizantes não pode servir como paradigma, para fins de equiparação. Exemplo: a atendente de enfermagem que requer equiparação salarial com a auxiliar de enfermagem, sob a alegação de que exercem as mesmas funções na empresa. A auxiliar necessita de curso técnico para exercer a profissão, não podendo servir de modelo para a atendente, que poderá exercer sua atividade sem o curso técnico. Sobre essa exigência de qualidade e quantidade, prevê a jurisprudência do TST:

Orientação jurisprudencial nº 296 da SDI - I do TST. Sendo regulamentada a profissão de auxiliar de enfermagem, cujo exercício pressupõe habilitação técnica, realizada pelo Conselho Regional de Enfermagem, impossível a equiparação salarial do simples atendente com o auxiliar de enfermagem.

7.1.5. Diferença de tempo de serviço de, no máximo, 4 anos e na mesma função de, no máximo, 2 anos

De acordo com a antiga redação do § 1º do artigo 461 da CLT, o tempo era contado na mesma função e não no emprego:

Súmula nº 202 do STF: Na equiparação de salário, em caso de trabalho igual, toma-se em conta o tempo de serviço na função, e não no emprego.

Súmula nº 6, II, do TST: Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego.

Portanto, acerca do requisito temporal, a legislação exigia que o empregado não tivesse mais de 2 anos de diferença no exercício da função para ter direito à equiparação salarial.

Com a Reforma Trabalhista, o tempo de serviço ou o tempo do empregado no emprego deve ser também considerado para fins de equiparação salarial. Assim, novo requisito foi acrescentado, exigindo que o empregado **não tenha tempo de serviço superior a 4 anos** em relação ao paradigma para se viabilizar a equiparação salarial.

Assim, mesmo que o empregado tenha menos de 2 anos de diferença no exercício de determinada função, se houver diferença superior a 4 anos em relação ao tempo de serviço na empresa, não terá direito à equiparação.

Exemplo: O empregado João acaba de ser contratado para trabalhar como balconista e recebe salário de R\$ 1.000,00. Por sua vez, a empregada Ana, que exerce a mesma função de balconista há apenas 6 meses, recebe o salário de R\$ 1.500,00. Antes de ser balconista, Ana exerceu outras funções e já trabalhava há 5 anos para esse mesmo empregador. Na hipótese narrada, apesar de Ana e João exercerem a mesma função com diferença de tempo inferior a 2 anos, Ana já tem tempo de serviço superior a 4 anos em relação a João, não tendo este empregado direito à equiparação salarial.

Novamente, a novidade da legislação foi restringir a possibilidade de êxito no pedido de equiparação salarial, pois o empregado terá que demonstrar esse novo requisito de diferença no tempo de serviço superior a 4 anos.

Duas observações, feitas pelo professor Sérgio Pinto Martins¹³⁸, são importantes quanto ao requisito de os empregados exercerem a mesma função com diferença de tempo não superior a 2 anos. A primeira observação trata da contagem do tempo na mesma função em empresas diferentes, mas que pertencem ao mesmo grupo econômico. Nesse caso, o tempo é computado porque o empregador é o grupo empresarial, conforme previsto no art. 2º, § 2º, da CLT e Súmula nº 129 do TST. O segundo ponto refere-se ao período em que o contrato está suspenso, por exemplo, em razão de afastamento pelo INSS. Nesse caso, o tempo na função não será computado, pois o trabalhador não estava exercendo suas atividades, portanto não obteve experiência durante a suspensão do contrato. Logo, esse período com ausência de prestação de serviços não poderá ser levado em conta para fins de equiparação salarial, mesmo após a aprovação da Reforma Trabalhista.

7.1.6. Inexistência de quadro de carreira ou de plano de cargos e salários

Este requisito foi alterado pela Reforma Trabalhista. De acordo com a antiga redação do art. 461 da CLT, não seria possível a equiparação salarial quando a empresa possuisse quadro de pessoal organizado em carreira. Nesse caso, as promoções deveriam obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

Art. 461, § 2º da CLT: 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.

homologação pelo Ministério do Trabalho:
do quadro de carreira ou do plano de cargos e salários, não é necessária sua
sidade de homologação ou registro em órgão público. Portanto, para a validade
equiparação salarial, a nova redação do art. 461, § 2º da CLT prevê a desneces-
Além do estabelecimento desse novo instrumento que viabiliza a exclusão da

Art. 611-A, V, CLT: A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho
têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal
do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadraram
como funções de confiança.

plano de cargos, salários e funções conforme prevê o art. 611-A, V, da CLT:
coletiva e o acordo coletivo terão prevalência sobre a lei no tocante à adoção de
empregador, em um determinado estabelecimento. Ressalta-se que a convenção
empregados que exerçam a mesma função em trabalho de igual valor, para o mesmo
de cargos e salários, fica excluída a possibilidade de equiparação salarial entre
Portanto, caso existente documento estabelecendo quadro de carreira ou plano
mediante negociação coletiva.

b) Plano de cargos e salários adotado em norma interna da empresa ou
a) Existência de pessoal organizado em quadro de carreira, ou

impedem a equiparação salarial:
Com a Reforma Trabalhista, foram previstos dois instrumentos diferentes que

necessitam da homologação do Ministério do Trabalho.
e fundacional, aprovados por ato administrativo da autoridade competente, não
de carreira das entidades de direito público da Administração Direta, autárquica
e ainda da publicação obrigatória dos atos da Administração Pública, os quadros
Além disso, em razão da presunção de legitimidade e do princípio da legalidade,
impede que a equiparação salarial seja determinada pela Justiça do Trabalho.

Para que tivesse validade, era indispensável que esse quadro de carreira
fosse homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Essa exigência tinha
duas finalidades: a primeira era dar publicidade ao instrumento; a segunda era
evitar que empresas fraudassem o quadro de carreiras, ou seja, documentos sem
nenhuma aplicação prática, fabricados apenas para afastar a possibilidade de
equiparação. Ademais, o papel do Ministério do Trabalho era vinculado, ou seja,
uma vez presente a alternância da promoção entre antiguidade e merecimento,
estaria obrigado a homologar, não cabendo nenhum juízo de valor ou interferência
no poder diretivo. A existência de quadro de carreira, devidamente homologado,
impede que a equiparação salarial seja determinada pela Justiça do Trabalho.

Essa modificação é muito prejudicial aos trabalhadores e difícil, na prática, os pedidos de equiparação salarial, pois permite o cometimento de fraudes pelo empregador. Conforme salientado, a exigência de homologação tinha a finalidade de dar publicidade ao instrumento e de evitar que as empresas fraudassem o quadro de carreiras, ou seja, documentos sem nenhuma aplicação prática, fabricados apenas para afastar a possibilidade de equiparação. Nesse caso, o trabalhador pode ser surpreendido após o pedido de equiparação salarial com a existência de um plano de cargos e salários que pode não ter sido cumprido pela empresa.

Entendemos que, com a exclusão da exigência de homologação do quadro de carreira e do plano de cargos e salário, cabe ao empregador demonstrar que os trabalhadores tiveram pleno conhecimento desses instrumentos durante o contrato de trabalho, para se evitar a possibilidade de cometimento de fraudes. Assim, somente se fosse de conhecimento dos trabalhadores à época da prestação dos serviços, seria possível impedir a equiparação salarial pleiteada pelo trabalhador.

7.1.6.1. Critérios de promoção por antiguidade e merecimento

Alinda, no caso de promoção em razão do art. 461, § 2º da CLT, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

De acordo com a redação anterior do § 2º do artigo 461 da CLT, as promoções dos trabalhadores em uma empresa que tivesse pessoal organizado em quadro de carreira deveriam obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento. Ressalta-se que a ausência de alternância nos critérios de promoção entre a antiguidade e o merecimento prevista no quadro de carreira assegurava o direito à equiparação salarial, conforme prevê a OJ nº 418 da SDI-I do TST:

Orientação Jurisprudencial nº 418 da SDI-I do TST. Não constitui óbice à equiparação salarial a existência de plano de cargos e salários que, referendado por norma coletiva, prevê critério de promoção apenas por merecimento ou antiguidade, não atendendo, portanto, o requisito de alternância dos critérios, previsto no art. 461, § 2º, da CLT.

Com as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, as promoções não necessitam observar a alternância entre os critérios de merecimento e antiguidade, podendo o empregador adotar apenas um destes critérios isoladamente. Houve uma flexibilização nos critérios de promoção com a Lei nº 13.467/2017. Mesmo que adotado somente o critério do merecimento, o empregado não terá direito à equiparação salarial.

139 Esta súmula será impactada pela nova redação dada ao § 2º do art. 461 da CLT pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.567/2017.

Cabe frisar que todo empregado poderá pleitear a equiparação salarial, mas nem todo trabalhador poderá ser paradigma. O empregado **readaptado** não poderá servir como paradigma, em razão das peculiaridades de suas condições pessoais. Exemplo: o professor de inglês que, após doença mental devidamente atestada pelo INSS, foi readaptado em uma nova função, na biblioteca. Ele terá salário superior aos demais empregados do setor. Entretanto, esse fato não legitima os demais bibliotecários a pleitear a equiparação salarial com a do professor readaptado, mesmo que todos estejam exercendo, nesse momento, as mesmas funções. Nesse sentido, prevê expressamente a CLT:

para restaurar sua capacidade profissional. adquire novas capacidades e habilidades de trabalho, e reabilitação profissional vel por indicar programa de habilitação, para que o trabalhador com deficiência vocação e o interesse. Cabe ressaltar que equipe multidisciplinar será responsável trabalho da pessoa com deficiência, sempre devendo respeitar a livre escolha, a profissional para viabilizar o ingresso, continuação ou retorno ao mercado de poder público implementar serviços e programas de habilitação e de reabilitação De acordo com o art. 36 do Estatuto da Pessoa com Deficiência, é dever do desse empregado¹⁴⁰.

Surge o questionamento se seria possível a redução do salário em razão da alteração de função. Parte da doutrina entende que é possível a redução proporcional ao valor do benefício previdenciário recebido pelo trabalhador. Por outro lado, o posicionamento majoritário é no sentido de não admitir a redução salarial

funcão exercida quando for atestado por órgão previdenciário e participar de programa de reabilitação profissional.

7.2. Trabalhador readaptado

| REQUISITOS PARA A EQUIPARAÇÃO SALARIAL | |
|--|--|
| 1. Identidade de empregadores | 2. Trabalho no mesmo estabelecimento empresarial (Alteração pela Reforma Trabalhista). |
| 3. Empregados devem possuir a mesma função. | 4. Trabalhos de igual valor. |
| 5. Tempo no serviço não poderá ser superior a 4 anos (Alteração pela Reforma Trabalhista). | 6. Tempo na função não poderá ser superior a 2 anos. |
| 7. Inexistência de quadro de carreira ou de plano de cargos e salários (Alteração pela Reforma Trabalhista). | |

Art. 461, § 4º, da CLT: 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.

Nesse sentido, o trabalhador com deficiência que participe de programa de readaptação profissional, poderá ser readaptado em nova função da empresa para que possa ingressar novamente no campo de trabalho. No caso, o § 4º do artigo em análise determina que, caso esse trabalhador seja readaptado em nova função, não poderá ser utilizado como paradigma para fins de equiparação salarial. Assim, por exemplo, o empregado readaptado para nova função e que recebe salário de R\$ 1.500,00 e todos os demais recebem R\$ 1.200,00 para desempenhar as mesmas funções, não pode ser utilizado como paradigma para outro empregado que exerce essa função.

7-3. Equiparação salarial na Administração Pública

O instituto da equiparação salarial não é aplicado aos servidores da Administração Direta, autárquica e fundacional, por força do art. 37, XIII, da CF/88:

Art. 37, VIII, CF/88: "A Administração Pública Direta e Indireta de qualquer dos Poderes da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: é vedada a vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para o efeito de remuneração de pessoal público" (grifos acrescidos).

Com a proibição da vinculação, a Constituição proíbe qualquer reajuste automático de remuneração e subsídio. De acordo com a jurisprudência do STF:

Súmula nº 681 do STF: É inconstitucional a vinculação do reajuste de vencimentos de servidores estaduais ou municipais a índices federais de correção monetária.

O aumento salarial do servidor público decorre de parâmetros fixados em lei, portanto não cabe o instituto da equiparação salarial na Administração Pública Direta, autárquica e fundacional. Em resumo, o empregado público que trabalhar nesses órgãos não poderá pleitear a equiparação salarial. Nesse sentido:

Orientação Jurisprudencial nº 297 da SDI-I do STF: O art. 37, inciso XIII, da CF/1988 veda a equiparação de qualquer natureza para o efeito de remuneração do pessoal do serviço público, sendo juridicamente impossível a aplicação da norma infraconstitucional prevista no art. 461 da CLT quando se pleiteia equiparação salarial entre servidores públicos, independentemente de terem sido contratados pela CLT.

As regras da equiparação salarial, entretanto, são aplicáveis aos empregados públicos de sociedades de economia mista e empresas públicas. Essas empresas são organizadas com regras próprias das empresas privadas. Nesse sentido:

Súmula nº 455 do STF: A sociedade de economia mista não se aplica a vedação à equiparação prevista no art. 37, XIII, da CF/1988, pois, ao

admitir empregados sob o regime da CLT, equipara-se a empregador privado, conforme disposto no art. 173, § 1º, II, da CF/1988.

Além disso, destaca-se que a cessação de empregados públicos ocorre com frequência na Administração Pública. Exemplo: empregados do município de Ribeirão Preto, SP, que prestam serviços na Justiça do Trabalho dessa cidade. A cessação desses trabalhadores demonstra, muitas vezes, uma ineficiência administrativa dos órgãos da Administração. Aliás, o Ministério Público vem atuando no combate à cessação de servidores, pois o ideal é que cada órgão possua seu quadro próprio de pessoal. Pensemos no seguinte caso: um empregado do município foi cedido a empresa pública. Se comprovado que os trabalhadores exercem a mesma função, por exemplo, o servidor do município, auxiliar administrativo, cujo salário é de apenas R\$ 1.000,00, poderá pleitear a equiparação salarial com outro auxiliar administrativo da empresa pública de tratamento de água e esgoto do mesmo município, cujo salário é de R\$ 2.000,00? A resposta dependerá de qual órgão público paga os vencimentos do servidor cedido. Se os vencimentos são pagos por órgãos diversos, no exemplo dado, o município é quem continua remunerando seu servidor, não caberá a equiparação. Entretanto, se os vencimentos do cedido e parador são pagos pelo **mesmo órgão**, portanto o mesmo empregador, no caso a empresa pública, caberá a equiparação salarial. Nesse mesmo sentido, prevê a jurisprudência consolidada pelo TST:

Súmula nº 6, V, do TST: A cessação de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante.

Repete-se que a única forma de caber a equiparação é se o cedido estiver prestando serviços numa entidade de direito privado, prevista no art. 173, § 1º, II, CF/88 (empresa pública ou sociedade de economia mista), e, ainda, se o reclamante (cedido) e paradigma forem remunerados pela mesma cessionária.

7.4. Equiparação salarial em cadeia

O art. 461, § 5º foi acrescentado pela Reforma Trabalhista e alterou o posicionamento do tribunal acerca da equiparação salarial em cadeia. De acordo com a jurisprudência do TST, o empregado, desde que atendidos os requisitos previstos no artigo em análise, teria direito à equiparação salarial, mesmo que o paradigma tenha obtido aumento salarial via decisão judicial. De acordo com o item VI da súmula nº 6 do TST, é irrelevante se o desnível salarial tenha origem em decisão judicial. Somente não teria direito à equiparação salarial quando fossem verificadas três exceções, colocadas pela jurisprudência do TST:

a) Vantagem pessoal do paradigma: nesse caso, o acréscimo salarial decorre de vantagem pessoal, como prestação de horas extras ou, ainda, alcance de metas colocadas pela empresa. Nos dois exemplos, não caberá a equiparação, pois a decisão judicial apenas reconheceu ao paradigma conquistas pessoais que já estavam em seu patrimônio jurídico.

b) Tese jurídica já superada no TST: ocorre quando paradigma conquistou o aumento salarial em razão de tese jurídica já superada na jurisprudência do TST, como os reajustes salariais decorrentes de planos econômicos. Dessa forma, todos os novos pedidos com o mesmo fundamento serão indeferidos pelo TST, em razão da modificação de sua jurisprudência.

c) Comprovado fato impeditivo, modificativo e extintivo do direito do autor em relação ao paradigma remoto na equiparação salarial em cadeia: a equiparação salarial em cadeia ocorre quando há sucessivos pedidos de equiparação salarial, não com o paradigma originário, mas com o último beneficiário da equiparação. Exemplo: O empregado Beto (A) requer a equiparação salarial com o empregado Antônio (B) e obtém sentença favorável ao seu pleito. Em seguida, o empregado César (C) ajuíza reclamação trabalhista postulando equiparação salarial com o emprego Antônio (B), sendo julgado procedente seu pedido. Posteriormente, o empregado Pedro (D) postula equiparação salarial com o empregado César (C). Nesse caso, percebe-se que Pedro (D) busca equiparação com o César (C) (paradigma próximo), que foi equiparado com o Antônio (B) que, por sua vez, teve equiparação com o Beto (A). Tem-se aqui uma cadeia de equiparações salariais.

Na hipótese da equiparação salarial em cadeia, o TST entende que a cadeia é um fato impeditivo e, portanto, deve ser provado pela empresa. Uma vez provada a cadeia, a equiparação passa a ser entre Pedro (reclamante) e Beto (paradigma remoto). Assim, os requisitos do art. 461 da CLT deverão existir entre esses dois empregados, cabendo ao reclamante demonstrar o fato constitutivo e ao empregador os fatos impeditivos, modificativos e extintivos em relação ao empregado Beto (paradigma remoto).

O fato constitutivo é a identidade de função. No entanto, ao levantar o fato impeditivo, que é um fato novo arguido pela empresa, ela deixa de contrariar os fatos constitutivos, os quais se tornam incontroversos, não dependendo, portanto, de prova. Fica assim, sob incumbência da empresa, a prova dos fatos impeditivos, modificativos e extintivos.

Contudo, um dos fatos impeditivos é a diferença de tempo de serviço superior a 2 anos na mesma função. Na hipótese da equiparação salarial em cadeia, entende-se o TST que esse requisito deve ser analisado em relação ao paradigma próximo (César), sendo irrelevante em relação ao paradigma remoto (Beto). Isso se justifica porque é princípio elementar do direito que a interpretação das normas não pode provocar soluções absurdas. Desse modo, se a análise do tempo de serviço fosse realizada em relação ao paradigma remoto, estar-se-ia criando uma imunização absoluta para as equiparações futuras. Queremos dizer, no nosso exemplo, depois de dois anos na mesma função entre o empregado Beto (paradigma remoto) e o empregado Antônio (primeiro da cadeia) não existiria nenhuma outra equiparação, pois todas seriam superiores a 2 anos de função.

Essa era a disciplina da equiparação salarial em relação às decisões judiciais. No entanto, a Reforma Trabalhista, ao inserir o § 5º ao art. 461 da CLT, passa a proibir a equiparação salarial em cadeia, pois exige como novo requisito da equiparação salarial a contemporaneidade no cargo ou na função entre paradigma e equiparando, não sendo permitida a indicação de paradigma remoto. Portanto, no exemplo acima, o empregado Pedro não teria direito à equiparação salarial, pois seu pedido de equiparação, ainda que indicado o paradigma contemporâneo, estaria baseado na relação com o paradigma remoto.

Em outras palavras, para a obtenção da equiparação salarial, o empregado deve comprovar os requisitos previstos para a equiparação salarial diretamente com os demais empregados que trabalham ou trabalharam com ele contemporaneamente. Não poderá se valer de um paradigma remoto, ou seja, do salário recebido por determinado trabalhador remotamente que não tenha trabalhado contemporaneamente com ele na função.

Imaginemos o seguinte exemplo. O empregado X foi contratado para o exercício de determinada função, recebendo o salário de R\$ 2.000,00. O empregado Y consegue por meio de ação judicial o mesmo salário de X. O empregado X é dispensado sem justa causa da empresa. Meses depois, o empregado Z é contratado para exercer a mesma função de X e Y, mas não pode pedir a equiparação salarial com o empregado Y, tendo como parâmetro o salário recebido pelo empregado X, pois o fundamento da equiparação seria o salário de paradigma remoto, o que passou a ser vedado.

Note-se que a equiparação salarial não será possível mesmo que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

7.5. Multa por conduta discriminatória

A Constituição Federal veda o tratamento discriminatório do salário dos empregados, devendo ser assegurada o princípio da igualdade de salários, que fundamenta o direito à equiparação salarial:

Art. 7º, XXX, da CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

Nesse mesmo sentido, a Reforma Trabalhista passou a prever a aplicação de multa pelo Judiciário na hipótese de restar comprovada a discriminação por motivo de sexo ou etnia do trabalhador:

Art. 461, § 6º, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017): 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.

O empregado terá direito, além do pagamento das diferenças salariais devidas, ao recebimento de multa no valor de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Em 2017, o teto previdenciário passou a ser de R\$ 5.531,31. Portanto, o valor da multa corresponde a R\$ 2.765, 65. A legislação não prevê a graduação da multa em razão da discriminação sofrida.

Cumpre destacar que a previsão de multa para o trabalhador não impede o ajuizamento de ação de indenização por danos morais sofridos em razão do tratamento discriminatório sofrido. Portanto, é plenamente possível o recebimento da multa, que compreende uma sanção ao empregador pela conduta realizada, e também, a indenização por danos morais, que se refere à tentativa de restituição em dinheiro do bem jurídico violado com a atitude do empregador.

Essa medida é benéfica ao trabalhador, pois há o reconhecimento pelo Estado da necessidade de se combater a discriminação salarial motivada em razão do sexo ou etnia. Destaca-se, contudo, que o dispositivo é restritivo quanto às discriminações que ensejam o pagamento da multa, limitando-as ao sexo e à etnia. Portanto, as discriminações em razão de deficiência, de orientação sexual, de idade, entre outras, não foram consideradas pelo legislador, o que pode trazer tratamento diferenciado em relação à discriminação enfrenta.

Além disso, o dispositivo legal não previu a hipótese de aplicação da multa pela fiscalização do trabalho. Portanto, caso identificada a conduta discriminatória, é necessário que o empregado ingresse com a ação e a comprove em juízo para o estabelecimento da sanção ao empregador.

Por fim, cabe destacar que essa multa do art. 461, § 5º da CLT diverge das multas e sanções previstas na Lei nº 9.029/1995. Essa legislação específica proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação de trabalho. Assim, prevê que as infrações cometidas, além de possibilitar a configuração de crime pode ensejar multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência (art. 3º, I, Lei nº 9.029/1995).

Enquanto a multa prevista na Lei nº 9.029/1995 refere-se às condutas discriminatórias na na admissão e na manutenção do contrato de trabalho, a multa do art. 461, § 6º, da CLT refere-se à discriminação salarial, ou seja, o tratamento diferenciado nos salários dos empregados por motivo de sexo ou etnia. Não há, portanto, conflito entre as multas, que serão aplicadas a momentos diferentes da relação de emprego.

7.6. Equiparação por equivalência e salário-substituição

Finalmente, ao estudar equiparação salarial, é importante analisar dois pontos, cobrados com frequência em concursos para o TRT. O primeiro deles diz respeito ao art. 460 da CLT, que prevê a equiparação por equivalência, ou seja, trata-se

de uma forma de arbitrar o valor da remuneração. De acordo com essa norma, diante da ausência de estipulação do salário, ou inexistência de prova sobre a importância ajustada entre as partes, paga-se o mesmo que outro trabalhador receber nas mesmas condições. Conforme previsto na CLT:

Art. 460, CLT: Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer **serviço equivalente**, ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante (grifos acrescentados).

O segundo ponto importante diz respeito ao salário-substituição. Nesse caso o empregado substituto terá direito ao salário contratual do substituído, como ocorre nas férias e outros afastamentos. Destaca-se que a substituição parcial das atividades, ou seja, o empregado assume apenas parte das atribuições do substituído, garante ao empregado o recebimento do pagamento proporcional às atividades substituídas pelo período que perdurar a substituição⁴⁴¹.

A substituição não poderá, entretanto, ser meramente eventual, como substituição de apenas 2 ou 3 dias. Cabe frisar que, se o cargo estiver vago, e for ocupado de forma definitiva, o trabalhador ocupante não terá direito ao salário-substituição. De acordo com a jurisprudência do TST:

Súmula nº 159 do TST. Substituição de caráter não eventual e vacância do cargo.
I – Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.
II – Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor.

| Equiparação salarial(Resumo) | |
|--|--|
| • Emprego readaptado: não poderá servir de paradigma. | |
| • Trabalho intelectual: cabe equiparação desde que haja critérios objetivos. | |
| • Prescrição: para pleitear equiparação é parcial, renova-se mês a mês. | |
| • Administração Pública: | |
| a) não cabe equiparação de servidores públicos (OJ 297); | |
| b) cabe equiparação de empregados de economia mista e empresa pública (Súmula 455). | |
| • Cessão de empregados: cabe equiparação desde que o órgão cessionário seja o responsável pelos pagamentos. | |

| QUADRO RESUMO – EQUIPARAÇÃO SALARIAL | |
|--|--|
| (Alterações feitas pela Reforma Trabalhista) | |
| 1) Restrição aos pedidos de equiparação salarial: | |
| – Mesmo estabelecimento; | |
| – Tempo de serviço na empresa inferior a 4 anos; | |
| – Possibilidade de quadro de carreira “de gaveta” – sem homologação | |
| 2) Critérios flexíveis de promoção (merecimento e/ou antiguidade) | |
| 3) Vedação à indicação de paradigmas remotos: impossibilidade de equiparação salarial em cadeia | |
| 4) Fixação de multa por conduta discriminatória: 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social | |

8. DESVIO E ACÚMULO DE FUNÇÃO¹⁴²

Instituir o quadro de carreira é decisão que caberá exclusivamente ao empregador, pois esse ato insere-se no seu poder diretivo. Ocorre que, uma vez implementado o quadro, ele deverá ser respeitado, pois integra as cláusulas do contrato de trabalho. Se o empregador descumprir as regras do regulamento, estará configurado o **desvio de função**.

Ocorre o **desvio de função** quando o empregado que deveria estar desempenhando determinada função está prestando serviços esporádicos em outra, com salário mais elevado. Uma vez comprovado o desvio, dar-se-á ao empregado remuneração mais elevada enquanto esteve desempenhando aquela atividade que não era originariamente sua. O empregado será designado, novamente, para a antiga atividade, sem que esse fato acarrete redução salarial ilícita.

No tocante aos empregados públicos da Administração Direta e Indireta, o desvio de função não leva ao enquadramento, por expressa vedação constitucional, prevista no art. 37, II, da CF/88. Na Administração, o empregado somente ocupará outra função ou emprego se for aprovado previamente no concurso público. Se comprovado o desvio, repete-se, o empregado público terá direito às diferenças salariais. De acordo com a jurisprudência do TST:

Orientação Jurisprudencial nº 125 da SDI – I do TST. O simples desvio funcional do empregado não gera direito a novo enquadramento, mas apenas às diferenças salariais respectivas, mesmo que o desvio de função haja iniciado antes da vigência da CF/1988.

Diferentemente do desvio de função, o acúmulo de função compreende o exercício de outras atividades além da qual foi contratado. É importante destacar que a CLT permite que o empregado seja designado para outras funções além

142 O tema de acúmulo de função passou a ser exigido no concurso para Analista do TST da 21ª Região.

daquelas exercidas sempre diante de sua capacidade laborativa. No entanto, há discussão quanto à possibilidade de acréscimo salarial quando o empregado exerce outras funções que exigem esforço superior às suas condições físicas e psíquicas.

9. QUESTÕES DISSERTATIVAS E ESTUDOS DE CASO¹⁴³

► Treino e Padrão de respostas:

Ao resolver uma questão dissertativa ou estudos de caso em concursos para Analista do TRT, é fundamental tentar escrever com clareza, sem erros e com letra legível, de modo que se torne uma leitura simples e fácil ao examinador. Lembre-se de que o examinador não ficará horas tentando decifrar códigos ininteligíveis e, ainda, descartará questões com erros graves de ortografia, pontuação etc. Ele tem milhares de questões pra corrigir, portanto cause uma boa impressão logo no início do texto. É muito importante que o candidato redija, com frequência e com antecedência, o máximo de questões sobre temas atuais e importantes do direito e do processo do trabalho. Treine sempre manualmente, evite digitar as respostas, pois não terá o computador ao seu lado no dia do concurso. Esse é o melhor treino e estudo para questões abertas.

Tente responder às questões seguintes antes de verificar o gabarito apresentado ou procurar a resposta na teoria. É uma forma de treinar seu cérebro às condições apresentadas na hora da prova. Lembre-se de que algumas questões não têm resposta certa ou errada. Portanto, a boa **fundamentação** é o caminho para a aprovação. Cabe frisar, ainda, que não dará tempo de elaborar um rascunho detalhado prévio, na maior parte dos concursos. Portanto, antes de iniciar sua redação, coloque ao lado do próprio enunciado alguns pontos principais de que você precisará se lembrar durante a confecção da resposta. Essa técnica evitará que se esqueça de abordar assuntos importantes.

A indicação do número da lei, do artigo, da súmula ou orientação jurisprudencial somente deve ser colocada se você realmente souber, com exatidão, o número da norma ou se assim for exigido pela banca examinadora. Por fim, como já dito ao longo dos capítulos, a Reforma Trabalhista, aprovada em julho/2017, alterou muitos pontos do Direito e Processo do Trabalho. Dessa forma, é importante que o candidato tenha conhecimento da nova legislação e dissserte de forma clara, sobre ela. O examinador valorizará as redações que estiverem com base nas inovações legislativas.

Bom treino, bons estudos e boa sorte!

¹⁴³ Indicamos o **Curso de Questões Dissertativas e Estudos de Caso do CERS on line**. Nesse curso, em 6 aulas – 3 de Direito do Trabalho (*Prof. Henrique Correia*) e 3 aulas de Processo do Trabalho (*Elisson Minessa*), são dadas diversas técnicas para redação de temas trabalhistas. Além, é claro, de proporcionar uma revisão ampla dessas duas disciplinas.

► QUESTÃO DISCURSIVA 01:

Quais são as atividades, previstas na CLT, que ensejam pagamento do adicional de periculosidade?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

O pagamento dos adicionais de periculosidade e insalubridade tem previsão constitucional. De acordo com art. 7º, XXIII, da CF/88:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: adicional de remuneração para as atividades penosas¹⁴⁴, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

As atividades perigosas ocorrem quando se verifica a presença de risco acentuado na atividade desenvolvida pelo empregado. Há cinco hipóteses de atividades perigosas previstas na CLT: a) contato com inflamáveis (art. 1º, da CLT); b) contato com explosivos (art. 1º, I, da CLT); c) energia elétrica (art. 1º, I, CLT) e, recentemente, foram inseridas outras duas atividades de risco: d) exposição a roubos ou outras espécies de violência física (art. 1º, II, CLT) e e) atividades de trabalhador em motocicleta – “motoboy” (art. 1º, § 4º, CLT).

O adicional de periculosidade é de 30% sobre o salário-base, ou seja, o cálculo não leva em conta outros acréscimos e, segundo o novo art. 611-B, XVIII da CLT, acrescentado pela Reforma Trabalhista, constituirá objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo ou supressão.

Lembre-se de que a atividade perigosa é comprovada mediante perícia (art. 1º, § 5º da CLT). Assim sendo, a prova técnica é, em regra, um dos requisitos para o recebimento do adicional, pois nem o juiz, nem os procuradores do Trabalho e advogados têm condições de atestar, com certeza, se o ambiente coloca ou não em risco a integridade física do trabalhador. Entretanto, quando o pagamento do adicional de periculosidade já vem sendo feito pelo empregador, de forma espontânea, torna-se incontroverso o fato de que o trabalho é realizado em condições perigosas. Dessa forma, dispensa-se a produção de perícia conforme estabelece a Súmula nº 453 do TST.

Além dessa hipótese, dispensa-se a perícia quando não for possível sua realização diante do fechamento da empresa, hipótese em que o julgador poderá utilizar outros meios de prova conforme Orientação Jurisprudencial nº 278 da SDI-1 do TST.

144. Embora exista previsão expressa do adicional de periculosidade na Constituição Federal, não há lei ordinária que o regulamentasse, inexistindo a base de cálculo e demais previsões necessárias para que seja exigido. Neste momento, prevalece o entendimento de que não há possibilidade de pagamento do adicional de periculosidade. Recentemente, o concurso do TST da 3ª Região/2009 exigiu uma questão sobre adicional de periculosidade. O pagamento desse adicional depende da lei ordinária.

▶ QUESTÃO DISCURSIVA 02:

- a) Quais os requisitos para recebimento do adicional de insalubridade?
 b) O calor intenso gera direito ao recebimento desse adicional?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

Atividades insalubres são aquelas que expõem o empregado a agentes nocivos à sua saúde e que ultrapassem o seu limite de tolerância. Exemplo: agentes químicos (chucho), biológicos (bactérias) e físicos (ruídos). Para a obtenção do adicional de insalubridade, há necessidade de preencher dois requisitos:

- 1) Atividade nociva ser constatada via perícia por profissional habilitado, médico ou engenheiro do Trabalho.

2) É necessário que o agente nocivo à saúde esteja incluído na relação oficial do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. Se a atividade desenvolvida pelo empregado não estiver prevista nessa listagem, há entendimento majoritário de que o empregado não terá direito ao adicional. Aliás, eventual reclassificação ou descaracterização da insalubridade, pelo ministro do Trabalho (autoridade competente), repercutirá no recebimento do adicional, ou seja, o empregado somente receberá enquanto a atividade desenvolvida estiver enquadrada como insalubre.

Recentemente, o TST incluiu o item II à OJ nº 173 da SDI-I para prever que os empregados terão direito ao adicional de insalubridade no caso exposição ao calor. Nesse sentido:

Orientação Jurisprudencial nº 173 da SDI-I do TST: II – Tem direito à percepção do adicional de insalubridade o empregado que exerce atividade exposta ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR 15 da Portaria nº 3.214/78 do MTE.

Entretanto, ressalta-se que permanece o entendimento de que a mera exposição à luz solar pelo trabalhador em atividade a céu aberto, sem que se demonstre a exposição ao calor excessivo, não enseja o direito ao adicional:

Orientação Jurisprudencial nº 173 da SDI-I do TST: I – Ausente previsão legal, inadivido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto por sujeição à radiação solar (art. 195 da CLT e Anexo 7 da NR 15 da Portaria nº 3.214/78 do MTE).

O adicional de insalubridade era calculado com base no salário-mínimo, variando de acordo com a agressividade do agente nocivo. Ocorre, entretanto, que o Supremo Tribunal Federal – STF –, em recente julgamento (30 de abril de 2008), proibiu que o salário-mínimo sirva de base de cálculo (indexador) do adicional de insalubridade. Após essa decisão, o art. 192 da CLT não mais pode ser utilizado. De acordo com a Súmula Vinculante nº 4 do STF:

Súmula Vinculante nº 4 do STF: Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário-mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial.

Nesse sentido, há necessidade de lei para fixar o novo patamar, seja no valor do salário contratual ou um valor nominal. É possível que acordos e convenções coletivas fixem base de cálculo, deixando claro e expresso que se trata de parâmetro para fins de adicional de insalubridade. Por outro lado, o TST entende, atualmente, que, enquanto não houver lei específica ou, ainda, norma coletiva que fixe expressamente a base de cálculo, o salário-mínimo continua sendo utilizado, conforme previsto no art. 192 da CLT.

Por fim, deve-se destacar que constituirá objeto ilícito da convergência ou acordo coletivo, a redução ou supressão do adicional de insalubridade (art. 611-B, XVIII da CLT), sendo possível, entretanto, que haja acordo ou convenção coletiva que disponha sobre o enquadramento do grau de insalubridade (art. 611-A, XII da CLT). Além disso, a Reforma Trabalhista possibilitou que a prorrogação de jornada em ambientes insalubres se dê sem licença prévia das autoridades competentes, quando será feita mediante acordo e convergência coletiva (art. 611-A, XIII da CLT).

▶ ESTUDO DE CASO 03.

O presente estudo de caso foi retirado da prova de Analista Judiciário – Oficial de Justiça Avaliador Federal do TRT da 3ª Região/MG realizada em 2015.

Pedro e Paulo são empregados da empresa Futuro Real Informática. Pedro, contratado em 21/01/2012, ocupa o cargo de Operador de Rede na filial de Belo Horizonte. Paulo, contratado em 10/01/2007, ocupa o cargo de Analista de Sistemas na filial de Governador Valadares.

Neste caso, pede-se que responda fundamentadamente:

- É viável a um trabalhador ocupante do cargo denominado Operador de Rede postular equiparação salarial a um funcionário ocupante do cargo de Analista de Sistemas?
- O fato de o paradigma ter sido admitido na empresa 5 anos antes que empregado impede, por si só, eventual direito às diferenças salariais por equiparação?
- O fato de ambos trabalharem em filiais diferentes impede, por si só, eventual direito às diferenças salariais por equiparação?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

Com base no princípio da igualdade, é vedado o tratamento diferenciado para trabalhadores que exerçam a mesma função. Há previsão do direito à equiparação salarial, nas hipóteses de tratamento diferenciado. Para tanto é necessário que o empregado que pretenda adquirir a equiparação (trabalha-por equiparando) preencha os seguintes requisitos previstos no art. 461 da CLT, que foi alterado pela Reforma Trabalhista, cumulativamente: 1. Identi-

dade de empregadores; 2. Trabalho no mesmo estabelecimento empresarial;

3. Empregados devem possuir a mesma função; 4. Trabalho de igual valor; 5. Tempo no serviço não poderá ser superior a 4 anos; 6. Tempo na função não poderá ser superior a 2 anos; 7. Inexistência de quadro de carreira ou de planos de cargos e salários.

Assim, um dos requisitos é a identidade de funções, ou seja, equiparando e parâmetro devem exercer funções idênticas. De acordo com a Súmula nº 6, III, TST, é irrelevante que a terminologia utilizada pela empresa seja diversa. No caso, se verificado, na prática, que exercem a mesma função, há direito à equiparação salarial. É plenamente viável que um ocupante do cargo Operador de Redes postule equiparação salarial em relação a um empregado que exerça o cargo de Analista de Sistemas, desde que ambos exerçam a mesma função e que o trabalho tenha igual valor, ou seja, as funções devem ser desempenhadas com a mesma perfeição técnica e produtividade.

Ademais, a diferença de tempo na mesma função deve ser de, no máximo, dois anos. É analisado não o momento de admissão, na empresa, dos empregados, mas o período em que passaram a exercer a mesma função. Deve-se ressaltar que o empregado que tenha mais de dois anos na função, possa, pelo menos em tese, maior experiência.

Além disso, a diferença de tempo de serviço, ou seja, de trabalho ao mesmo empregador, não poderá ser superior a 4 anos. Assim, o fato de ter sido admitido no emprego 5 anos antes, impede o direito à equiparação salarial, uma vez que é necessário averiguar, além da diferença de tempo na função, o tempo de serviço.

Por fim, para que haja equiparação o trabalho deve ser exercido no mesmo estabelecimento do empregador. Essa medida restringe o direito à equiparação salarial e permite a contratação de empregados com salários diferentes, em uma mesma localidade, desde que em estabelecimentos diversos, ainda que exerçam a mesma função em trabalho de igual valor. Caso se trate de grupo econômico, todavia, entendemos que a equiparação é possível.

▶ ESTUDO DE CASO 04:

Disse sobre as garantias de proteção ao salário, previstas em lei e na jurisprudência do TST.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

Dentre as características do salário, destaca-se sua natureza alimentar, pois ele tem finalidade de garantir o sustento do trabalhador e de sua família. Diante disso, o salário é protegido contra eventuais abusos cometidos pelo empregador e, ainda, protegido em face dos credores do empregador e dos credores do próprio empregado.

No tocante à proteção aos abusos cometidos pelo empregador, a primeira garantia é a irreducibilidade salarial. Nesse caso, o empregador não poderá, por ato unilateral, reduzir o salário do empregado. Há possibilidade de redução salarial, excepcionalmente, via negociação coletiva (acordo ou convenção) conforme prevê o art. 7º, VI, CF/88. Importante destacar que o art. 503 da CLT prevê a possibilidade de redução de salário por motivo de força maior. Esse artigo não foi recepcionado pela atual Constituição, ou seja, não está mais em vigor.

Importa destacar que, com o advento da Reforma Trabalhista, caso seja pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção ou o acordo coletivo deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo (art. 611-A, § 3º da CLT). Esta é a única exceção legal que obriga a previsão de contrapartida no instrumento coletivo de trabalho.

Outra garantia de proteção ao salário é a intangibilidade salarial, que veda que descontos ilegais e abusivos sejam efetuados pelo empregador no salário. Excepcionalmente, alguns descontos são permitidos, tais como: descontos em razão do salário-utilidade, adiantamentos salariais em favor do empregado, descontos legais, como o pagamento de pensão alimentícia, descontos convencionais quando há previsão em acordo coletivo e também os descontos em razão de dano causado pelo empregado. Neste caso, se o dano foi cometido por dolo, ou seja, de forma intencional, desconto é sempre possível, em razão da falta de lealdade do trabalhador. Se cometido por culpa (sem intenção), o desconto será possível desde que previsto no contrato de trabalho ou norma coletiva (ajuste feito entre as partes).

Além das hipóteses acima, o ordenamento jurídico trabalhista veda a aplicação do truck system. Truck system é o pagamento do salário por meio de vales ou notas para compra de produtos em armazém mantido pelo empregador. Por exemplo, ocorre essa forma de pagamento em algumas propriedades rurais, nas quais o empregador exige que seus empregados gastem o salário nas dependências por ele mantidas.

Por fim, o pagamento judicial na primeira audiência é mais uma hipótese de proteção contra abusos cometidos pelo empregado. No caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregador é obrigado a pagar ao empregado, à data do comparecimento na Justiça do Trabalho, a parte incontroversa, sob pena de pagar-lhe acrescida de 50%. É a denominada "multa do art. 467 da CLT". Veja que essa obrigatoriedade consiste apenas na parte incontroversa das verbas rescisórias. Exemplo: empregado ingressa com reclamação trabalhista, pleiteando o pagamento de horas extras e férias vencidas. O empregador confessa que não pagou as férias ou, ainda, nada menciona sobre pagamento de férias na contestação. A parcela de férias tornou-se incontroversa em razão da confissão ou silêncio do empregador, devendo ser paga na primeira audiência na Justiça do Trabalho, sob pena de acrescimento de 50%.

No tocante à proteção em face dos credores do empregador, deve-se ressaltar que os riscos do empreendimento são exclusivos do empregador. Assim sendo, na falência, o salário constitui crédito privilegiado desde que limitado a 150 salários-mínimos. Em razão do caráter alimentar, o salário é protegido em face dos credores do empregador.

Por fim, o salário também é protegido em face dos credores do próprio empregado. O salário do empregado é impenhorável, mesmo quando depositado em conta-corrente. Há exceção a essa impenhorabilidade, entretanto, em razão de pagamento de prestações alimentícias. Diante disso, os credores do trabalhador não poderão requerer a penhora sobre o salário, em virtude de dividas contradas pelo empregado. Ademais, os depósitos efetuados nas contas vinculadas do FGTS em nome dos trabalhadores são absolutamente impenhoráveis (art. 2º, § 2º, da Lei nº 8.036/90).

10. SÚMULAS E ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DO TST

| CAPÍTULO V – REMUNERAÇÃO | |
|--|--|
| Salário | |
| Orientação Jurisprudencial nº 358 da SDI-I do TST: | |
| I – Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário-mínimo proporcional ao tempo trabalhado. II – Na Administração Pública direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal. | |
| Orientação Jurisprudencial nº 393 da SDI – I do TST. A contraprestação mensal devida ao professor, que trabalha no limite máximo da jornada prevista no art. 318 da CLT, é de um salário mínimo integral, não se cogitando do pagamento proporcional em relação a jornada prevista no art. 7º, XIII, da Constituição Federal. | |
| Súmula nº 354 do TST¹⁴⁵. As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado. | |
| Súmula nº 374 do TST. Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria. | |
| Orientação Jurisprudencial nº 25 da SDC do TST. Não fere o princípio da isonomia salarial (art. 7º, XXX, da CF/88) a previsão de salário normativo tendo em vista o fator tempo de serviço. | |
| Orientação Jurisprudencial nº 26 da SDC do TST. Os empregados menores não podem ser discriminados em cláusula que fixa salário mínimo profissional para a categoria. | |
| Súmula nº 370 do TST: Tendo em vista que as Leis nº 3.999/1961 e 4.950-A/1966 não estipulam a jornada reduzida, mas apenas estabelecem o salário mínimo da categoria para uma jornada de 4 horas para os médicos e de 6 horas para os engenheiros, não há que se falar em horas extras, salvo as excedentes à oitava, desde que seja respeitado o salário mínimo/horário das categorias. | |
| Parcelas salariais | |
| Súmula nº 91 do TST. Nula é a cláusula que fixa determinada importância ou percentagem para atender englobadamente vários direitos legais ou contratuais do trabalhador. | |
| Súmula nº 27 do TST. É devida a remuneração do repouso semanal remunerado e dos dias feriados ao empregado comissionista, ainda que praticista. | |
| Súmula nº 340 do TST. O empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas. | |
| Orientação Jurisprudencial nº 181 da SDI – I do TST. O valor das comissões deve ser corrigido monetariamente para em seguida obter-se a média para efeito de cálculo de férias, 13º salário e verbas rescisórias. | |

145. Esta súmula será impactada pelo art. 611-A, IX da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

146. Esta orientação jurisprudencial será impactada pelo art. 611-A, IX da CLT acrescido pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.
147. Esta súmula será impactada pela nova redação dada ao art. 457, § 1º da CLT pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.
148. Esta súmula será impactada pelo art. 611-A, VI da CLT acrescido pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.
149. Esta súmula será impactada pela nova redação dada ao art. 457, § 1º da CLT pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.
150. Esta súmula será impactada pelo art. 468, § 2º da CLT acrescido pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.
151. Esta orientação jurisprudencial será impactada pelo art. 457, §2º da CLT acrescido pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

| |
|--|
| <p>Súmula nº 247 do TST. A parcela paga aos bancários sob a denominação “quebra de caixa” possui natureza salarial, integrando o salário do prestador de serviços, para todos os efeitos legais.</p> |
| <p>Orientação Jurisprudencial nº 346 da SDI – I do TST¹⁵¹. A decisão que estende aos inativos a concessão de abono de natureza jurídica indenizatória, previsto em norma coletiva apenas para os empregados em atividade, a ser pago de uma única vez, e confere natureza salarial à parcela, afronta o art. 7º, XXVI, da CF/88.</p> |
| <p>Súmula nº 372 do TST¹⁵⁰.</p> <p>I – Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.</p> <p>II – Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação.</p> |
| <p>Súmula nº 253 do TST¹⁴⁹. A gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados. Repercute, contudo, pelo seu duplêctimo na indenização por antigüidade e na gratificação natalina.</p> |
| <p>Súmula nº 202 do TST¹⁴⁸. Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica.</p> |
| <p>Súmula nº 115 do TST¹⁴⁷. O valor das horas extras habituais integra a remuneração do trabalhador para o cálculo das gratificações semestrais.</p> |
| <p>Orientação Jurisprudencial nº 235 da SDI-I do TST¹⁴⁶. O empregado que recebe salário por produção e trabalha em sobrejornada tem direito à percepção apenas do adicional de horas extras, exceto no caso do empregado cortador de cana, a quem é devido o pagamento das horas extras e do adicional respectivo.</p> |
| <p>Súmula nº 152 do TST. O fato de constar do recibo de pagamento de gratificação, o caráter de liberalidade não basta, por si só, para excluir a existência de um ajuste tácito.</p> |
| <p>Súmula nº 225 do TST. As gratificações por tempo de serviço e produtividade, pagas mensalmente, não repercutem no cálculo do repouso semanal remunerado.</p> |
| <p>Orientação Jurisprudencial nº 397 da SDI-I do TST. O empregado que recebe remuneração mista, ou seja, uma parte fixa e outra variável, tem direito a horas extras pelo trabalho em sobrejornada. Em relação à parte fixa, são devidas as horas simples acrescidas do adicional de horas extras. Em relação à parte variável, é devido somente o adicional de horas extras, aplicando-se à hipótese o disposto na Súmula nº 340 do TST.</p> |

| |
|--|
| Décimo terceiro salário |
| Súmula nº 45 do TST. A remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina prevista na Lei nº 4.090/62. |
| Súmula nº 14 do TST. 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. |
| Súmula nº 60 do TST. I – O adicional noturno pago com habitualidade integra o salário do empregado para todos os efeitos. II – Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. |
| Súmula nº 139 do TST. Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais. |
| Súmula nº 253 do TST¹². A gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso-prévio, ainda que indenizados. Repercute, contudo, pelo seu duodécimo na indenização por antiguidade e na gratificação natalina. |
| Súmula nº 157 do TST. A gratificação instituída pela Lei nº 4.090, de 13.7.62, é devida na rescisão contratual de iniciativa do empregado. |
| Adicional de hora extraordinária A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa. |
| Súmula nº 247 do TST. A parcela paga aos bancários sob a denominação "quebra de caixa" possui natureza salarial, integrando o salário do prestador de serviços, para todos os efeitos legais. |
| Súmula nº 347 do TST. O cálculo do valor das horas extras habituais, para efeito de reflexos em verbas trabalhistas, observará o número de horas efetivamente prestadas e a ele aplica-se o valor do salário-hora da época do pagamento daquelas. |
| Súmula nº 172 do TST. Computam-se no cálculo do repouso semanal remunerado as horas extras habitualmente prestadas. |
| Súmula nº 45 do TST. A remuneração do serviço suplementar, habitualmente prestado, integra o cálculo da gratificação natalina prevista na Lei nº 4.090/62. |
| Súmula nº 63 do TST. A contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço incide sobre a remuneração mensal devida ao empregado, inclusive horas extras e adicionais eventuais. |
| Súmula nº 376 do TST. I – A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas. II – O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no "caput" do art. 59 da CLT. |

152. Esta súmula será impactada pela nova redação dada ao art. 457, § 1º da CLT pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

| | |
|---|--|
| <p>Súmula nº 291 do TST. A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.</p> | <p>Súmula nº 431 do TST. Para os empregados a que alude o art. 58, caput, da CLT, quando sujeitos a 40 horas semanais de trabalho, aplica-se o divisor 200 (duzentos) para o cálculo do valor do salário-hora.</p> |
| <p>Adicional noturno</p> | <p>Súmula nº 60 do TST.</p> <p>I – O adicional noturno pago com habitualidade integra o salário do empregado para todos os efeitos.</p> <p>II – Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas.</p> |
| <p>Adicional de transferência</p> | <p>Orientação Jurisprudencial nº 113 da SDI – I do TST. O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória.</p> |
| <p>Adicional de periculosidade</p> | <p>Súmula nº 39 do TST. Os empregados que operam em bomba de gasolina têm direito ao adicional de periculosidade (Lei nº 2.573, de 15.8.55).</p> |
| <p>Orientação Jurisprudencial nº 347 da SDI – I do TST. É devido o adicional de periculosidade aos empregados cabistas, instaladores e reparadores de linhas e aparelhos de empresas de telefonia, desde que, no exercício de suas funções, fiquem expostos a condições de risco equivalente ao do trabalho exercido em contato com sistema elétrico de potência.</p> | <p>Orientação Jurisprudencial nº 345 da SDI – I do TST. A exposição do empregado à radiação ionizante ou à radiação radioativa enseja a percepção do adicional de periculosidade, pois a regulamentação ministerial (Portarias do Ministério do Trabalho nºs 3.393, de 17.12.1987, e 518, de 07.04.2003), ao reputar perigosa a atividade, reveste-se de plena eficácia, porquanto expedida por força de delegação legislativa contida no art. 200, caput, e inciso VI, da CLT. No período de 12.12.2002 a 06.04.2003, enquanto vigorou a Portaria nº 496 do Ministério do Trabalho, o empregado faz jus ao adicional de insalubridade.</p> |
| <p>Súmula nº 191 do TST.</p> <p>I – O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais.</p> <p>II – O adicional de periculosidade do empregado eletricitário, contratado sob a égide da Lei nº 7.369/1985, deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. Não é válida norma coletiva mediante a qual se determina a incidência do referido adicional sobre o salário básico.</p> <p>III – A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT.</p> | <p>Orientação Jurisprudencial nº 259 da SDI – I do TST. O adicional de periculosidade deve compor a base de cálculo do adicional noturno, já que também nesse horário o trabalhador permanece sob as condições de risco.</p> |

153. Esta súmula será impactada pelo art. 8º, § 5º da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

| | |
|---|------------|
| <p>Súmula nº 132 do TST.</p> <p>I – O adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização e de horas extras.</p> <p>II – Durante as horas de sobreaviso, o empregado não se encontra em condições de risco, razão pela qual é incabível a integração do adicional de periculosidade sobre as mencionadas horas.</p> <p>Súmula nº 364 do TST.</p> <p>I – Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco, inclusive, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o trabalho, no que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.</p> <p>II – Não é válida a cláusula de acordo no convênio coletivo de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (arts. 7º, XXII e XXIII, da CF e art. 193, § 1º, CLT).</p> <p>Súmula nº 447 do TST. Os tripulantes e demais empregados em serviços auxiliares de transporte aéreo que, no momento do abastecimento da aeronave, permanecem a bordo não têm direito ao adicional de periculosidade a que aludem o art. 193 da CLT e o Anexo 2, item 1, "c", da NR 16 do MTE.</p> <p>Súmula nº 453 do TST. O pagamento de adicional de periculosidade efetuado por mera liberalidade da empresa, ainda que de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco ou em percentual inferior ao máximo legalmente previsto, dispensa a realização da prova técnica exigida pelo art. 195 da CLT, pois torna incontestosa a existência do trabalho em condições perigosas.</p> <p>Orientação Jurisprudencial nº 278 da SDI-I do TST. A realização de perícia é obrigatória para a verificação de insalubridade. Quando não for possível sua realização, como em caso de fechamento da empresa, poderá o julgador utilizar-se de outros meios de prova.</p> <p>Orientação Jurisprudencial nº 385 da SDI-I do TST. É devido o pagamento do adicional de periculosidade ao empregado que desenvolve suas atividades em edifício (construção vertical), seja em pavimento igual ou distinto daquele onde estão instalados tanques para armazenamento de líquido inflamável, em quantidade acima do limite legal, considerando-se como área de risco toda a área interna da construção vertical.</p> <p>Adicional de insalubridade</p> <p>Súmula vinculante nº 4 do STF. Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial.</p> <p>Súmula nº 47 do TST. O trabalho executado, em caráter intermitente, em condições insalubres não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.</p> <p>Súmula nº 448 do TST.</p> <p>I – Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.</p> <p>II – A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano.</p> <p>Orientação Jurisprudencial nº 165 da SDI – I do TST. O art. 195 da CLT não faz qualquer distinção entre o médico e o engenheiro para efeito de caracterização e classificação da insalubridade e periculosidade, bastando para a elaboração do laudo seja o profissional devidamente qualificado.</p> <p>Orientação Jurisprudencial nº 173 da SDI – I do TST.</p> <p>I – Ausente previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto por sujeição à radiação solar (art. 195 da CLT e Anexo 7 da NR 15 da Portaria nº 3.214/78 do MTE).</p> <p>II – Tem direito à percepção do adicional de insalubridade o empregado que exerce atividade exposta ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR 15 da Portaria nº 3.214/78 do MTE.</p> | <p>939</p> |
|---|------------|

| |
|--|
| Súmula nº 139 do TST. Enquanto percebido, o adicional de insalubridade integra a remuneração para todos os efeitos legais. |
| Súmula nº 248 do TST. A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, reperece na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial. |
| Súmula nº 80 do TST. A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional. |
| Súmula nº 47 do TST. O trabalho executado, em caráter intermitente, em condições insalubres não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional. |
| Orientação Jurisprudencial nº 47 da SDI – I do TST. A base de cálculo da hora extra é o resultado da soma do salário contratual mais o adicional de insalubridade. |
| Súmula nº 289 do TST. O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado. |
| Orientação Jurisprudencial nº 103 da SDI – I do TST. O adicional de insalubridade já remunera os dias de repouso semanal e feriados. |
| Orientação Jurisprudencial nº 278 da SDI-I do TST. A realização de perda é obrigatória para a verificação de insalubridade. Quando não for possível sua realização, como em caso de fechamento da empresa, poderá o julgador utilizar-se de outros meios de prova. |
| Parcelas sem natureza salarial |
| Súmula nº 451 do TST. Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condicione a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa. |
| Orientação Jurisprudencial Transitoria nº 73 da SDI-I do TST. A despeito da vedação de pagamento em periodicidade inferior a um semestre civil ou mais de duas vezes no ano civil, disposta no art. 3º, § 2º, da Lei nº 10.101, de 19.12.2000, o parcelamento em prestações mensais da participação nos lucros e resultados de janeiro de 1999 a abril de 2000, fixado no acordo coletivo celebrado entre o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e a Volkswagen do Brasil Ltda, não retira a natureza indenizatória da referida verba (art. 7º, XI, da CF), devendo prevalecer a diretiz constitucional que prestigia a autonomia privada coletiva (art. 7º, XXVI, da CF). |
| Súmula nº 101 do TST¹⁵⁴. Integram o salário, pelo seu valor total e para efeitos indenizatórios, as diárias de viagem que excedam a 50% (cinquenta por cento) do salário do empregado, enquanto perdurarem as viagens. |
| Súmula nº 318 do TST¹⁵⁵. Tratando-se de empregado mensalista, a integração das diárias no salário deve ser feita tomando-se por base o salário mensal por ele percebido e não o valor do dia de salário, somente sendo devida a referida integração quando o valor das diárias, no mês, for superior à metade do salário mensal. |
| Súmula nº 344 do TST. O salário-família é devido aos trabalhadores rurais somente após a vigência da Lei nº 8.213/91. |

154. Esta súmula será impactada pela nova redação dada ao art. 457, § 1º e 2º da CLT pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

155. Esta súmula será impactada pela nova redação dada ao art. 457, § 1º e 2º da CLT pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

| | |
|---|--|
| <p>Súmula nº 300 do TST. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar ações ajuizadas por empregados em face de empregadores relativas ao cadastramento no Programa de Integração Social (PIS).</p> | <p>Salário in natura</p> |
| <p>Súmula nº 241 do TST¹⁵⁶. O vale refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado para todos os efeitos legais.</p> | <p>Orientação Jurisprudencial nº 123 da SDI – I do TST. A ajuda-alimentação prevista em norma coletiva em decorrência de prestação de horas extras tem natureza indenizatória e, por isso, não integra o salário do empregado bancário.</p> |
| <p>Orientação Jurisprudencial nº 133 da SDI – I do TST. A ajuda-alimentação fornecida por empresa participante do programa de alimentação ao trabalhador, instituído pela Lei nº 6.321/76, não tem caráter salarial. Portanto, não integra o salário para nenhum efeito legal.</p> | <p>Orientação Jurisprudencial nº 413 da SDI-I do TST. A pactuação em norma coletiva conferindo caráter indenizatório à verba “auxílio-alimentação” ou a adesão posterior do empregador ao Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT – não altera a natureza salarial da parcela, instituída anteriormente, para aqueles empregados que, habitualmente, já percebiam o benefício, a teor das Súmulas nºs 511, I, e 241 do TST.</p> |
| <p>Súmula nº 258 do TST. Os percentuais fixados em lei relativos ao salário <i>in natura</i> apenas se referem às hipóteses em que o empregado percebe salário-mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade.</p> | <p>Súmula nº 367 do TST. I – A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares. II – O cigarro não se considera salário-utilidade em face de sua nocividade à saúde.</p> |
| <p>Garantias de proteção ao salário</p> | <p>Súmula nº 342 do TST¹⁵⁷. Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para serem integrados em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicle o ato jurídico.</p> |
| <p>Orientação Jurisprudencial nº 251 da SDI – I do TST. É lícito o desconto salarial referente à devolução de cheques sem fundos, quando o frentista não observar as recomendações previstas em instrumento coletivo.</p> | <p>Orientação Jurisprudencial nº 160 da SDI-I do TST. É inválida a presunção de vício de consentimento resultante do fato de ter o empregado anuído expressamente com descontos salariais na oportunidade da admissão. É de se exigir demonstração concreta do vício de vontade.</p> |
| <p>Orientação Jurisprudencial nº 18 da SDC do TST. Os descontos efetuados com base em cláusula de acordo firmado entre as partes não podem ser superiores a 70% do salário base percebido pelo empregado, pois deve-se assegurar um mínimo de salário em espécie ao trabalhador.</p> | <p>Súmula nº 258 do TST. Os percentuais fixados em lei relativos ao salário “in natura” apenas se referem às hipóteses em que o empregado percebe salário mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade.</p> |
| <p>Súmula nº 69 do TST. A partir da Lei nº 10.272, de 05.09.2001, havendo rescisão do contrato de trabalho e sendo revel e confesso quanto à matéria de fato, deve ser o empregador condenado ao pagamento das verbas rescisórias, não quitadas na primeira audiência, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).</p> | |

156. Esta súmula será impactada pela nova redação dada ao art. 457, § 2º da CLT pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

157. Esta súmula será impactada pelo art. 458, §5º da CLT pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

158. Esta súmula será impactada pela nova redação dada ao art. 461 da CLT pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.
159. Esta súmula será impactada pela nova redação dada ao art. 461, § 2º da CLT pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.
160. Esta súmula será impactada pelo art. 8º, § 2º da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

| | | |
|---|---|--|
| Súmula nº 6 do TST¹⁵⁸. I – Para os fins previstos no § 2º do art. 461 da CLT, só é válido o quadro de pessoal organizado em carreira quando homologado pelo Ministério do Trabalho, excluindo-se, apenas, dessa exigência o quadro de carreira das entidades de direito público da administração direta, autárquica e fundacional aprovado por ato administrativo da autoridade competente. II – Para efeito de equiparação de salários em caso de trabalho igual, conta-se o tempo de serviço na função e não no emprego. III – A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. IV – É desnecessário que, ao tempo da reclamação sobre equiparação salarial, reclamante e paradigma estejam a serviço do estabelecimento, desde que o pedido se relacione com situação pretérita. V – A cessação de empregados não exclui a equiparação salarial, embora exercida a função em órgão governamental estranho à cedente, se esta responde pelos salários do paradigma e do reclamante. VI – Presentes os pressupostos do art. 461 da CLT, é irrelevante a circunstância de que o deslvel salarial tenha origem em decisão judicial que benificou o paradigma, exceto: a) se decorrente de vantagem pessoal ou de tese jurídica superada pela jurisprudência de Corte Superior; b) na hipótese de equiparação salarial em cadeia, suscitada em defesa, se o empregador produzir prova do alegado fato modificativo, impeditivo ou extintivo do direito à equiparação salarial em relação ao paradigma remoto, considerada irrelevante, para esse efeito, a existência de tempo de serviço na função superior a dois anos entre o reclamante e todos os demais empregados paradigmáticos componentes da cadeia equiparatória que não seja o paradigma imediato. VII – Desde que atendidos os requisitos do art. 461 da CLT, é possível a equiparação salarial de trabalho intelectual, que pode ser avaliada por sua perfeição técnica, cuja aferição terá critérios objetivos. VIII – É do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial. IX – Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. X – O conceito de “mesma localidade” de que trata o art. 461 da CLT refere-se, em princípio, ao mesmo município, ou a municípios distintos que, comprovadamente, pertencam à mesma região metropolitana. Súmula nº 127 do TST¹⁵⁹. Quadro de pessoal organizado em carreira, aprovado pelo órgão competente, excluída a hipótese de equiparação salarial, não obsta reclamação fundada em preferência, enquadramento ou reclassificação. | Ofetização Jurisprudencial nº 297 da SDI – I do TST. O art. 37, inciso XIII, da CF/1988, veda a equiparação de qualquer natureza para o efeito de remuneração do pessoal do serviço público, sendo juridicamente impossível a aplicação da norma infraconstitucional prevista no art. 461 da CLT quando se piteia equiparação salarial entre servidores públicos, independentemente de terem sido contratados pela CLT. Súmula nº 455 do TST. A sociedade de economia mista não se aplica a vedação à equiparação prevista no art. 37, XIII, da CF/1988, pois, ao admitir empregados sob o regime da CLT, equipara-se a empregador privado, conforme disposto no art. 173, § 1º, II, da CF/1988. | Súmula nº 159 do TST. I – Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. II – Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupar-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor. Súmula nº 129 do TST¹⁶⁰. 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 contrato. |
|---|---|--|

Orientação Jurisprudencial nº 125 da SDI-1 do TST. O simples desvio funcional do empregado não gera direito a novo enquadramento, mas apenas às diferenças salariais respectivas, mesmo que o desvio de função haja iniciado antes da vigência da CF/1988.

Orientação Jurisprudencial nº 418 da SDI – I do TST¹⁶¹. Não constitui óbice à equiparação salarial a existência de plano de cargos e salários que, referendado por norma coletiva, prevê critério de promoção apenas por merecimento ou antiguidade, não atendendo, portanto, o requisito de alternância dos critérios, previsto no art. 461, § 2º, da CLT.

11. ENUNCIADOS DA 2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO

Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática.¹⁶² Constituem importante material de consulta doutrinária acerca das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 no salário e remuneração:

Os Enunciados da 2ª Jornada do TST foram inseridos nessa 11ª Edição para que o estudante possa utilizar essas discussões e posicionamentos nas provas dissertativas. Lembre-se que para as provas objetivas (testes) deve-se seguir o texto legal e a jurisprudência do TST.

| Parcelas salariais e indenizatórias |
|---|
| <p>Enunciado nº 17. Parcelas remuneratórias sob a Lei 13.467/2017</p> <p>1. Expressão "ainda que habituais" constante do § 2º do art. 457, da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/17. A interpretação sistemática dos artigos 195, I e 201, caput e § 11, da Constituição Federal revela que a contribuição social incide sobre os ganhos habituais, a qualquer título, para se preservar o equilíbrio financeiro e atuarial do RCP5 – Regime Geral da Previdência Social com igual razão, a interpretação do art. 457, § 2º, da CLT, em conformidade com a Constituição, denota que não importa o título atribuído pelo empregador à parcela, porquanto, para ter natureza jurídica salarial, basta que ela seja habitual e decorrente do trabalho prestado por conta alheia, sendo meramente exemplificativo o rol do § 1º e admitindo-se outras parcelas salariais, tais como adicionais, importâncias variáveis e gratificações legais e convencionais. A não integração na remuneração das parcelas relacionadas no art. 457, §§ 2º e 4º, da CLT depende de que efetivamente sirvam a propiciar condições para realização do trabalho ou se retiram a situações excepcionais ao cotidiano da relação de emprego.</p> <p>2. Premios. Necessária vinculação a desempenho profissional diferenciado. A concessão habitual de prêmios, desvinculada do requisito de desempenho superior ao ordinariamente esperado (art. 457, § 4º, da CLT), constitui fraude (art. 9º, CLT), integrando a remuneração do empregado a parcela paga fora dos preceitos legais.</p> <p>Enunciado nº 26. Remuneração e parcelas indenizatórias: gratificação de função</p> <p>Gratificação de função. Supressão ou redução. Limites. Lei 13.467/2017.</p> <p>1. Uma vez percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirá-la a gratificação, tendo em vista os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e segurança jurídica, garantidores da estabilidade financeira.</p> <p>II – Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação.</p> |
| Equiparação salarial |
| <p>Enunciado nº 25. Equiparação salarial. Restrições relacionadas ao tempo de serviço na função e ao local da prestação do trabalho: Violação ao princípio da isonomia</p> <p>1. Equiparação salarial. Restrições relacionadas ao tempo de serviço na empresa. Violação ao princípio da isonomia. O artigo 461 da CLT, ao vedar a equiparação salarial para empregados com diferença de mais de quatro anos de tempo de serviço na empresa, é contrário ao princípio da isonomia constante do artigo 5º, caput e 7º, XXX, da Constituição Federal.</p> <p>2. Entende-se por estabelecimento, para fins do artigo 461 da CLT, o "complexo de bens organizado para exercício da empresa, por empresário ou por sociedade empresária", nos termos do artigo 1.142 do código civil.</p> |

162 Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

Progressão salarial anual. Ausência de avaliações de desempenho. Desempimento de norma interna. Art. 129 do CC. Diferenças salariais devidas.

Diante da omissão do empregador em proceder à avaliação de desempenho estabelecida como requisito à progressão salarial anual prevista em norma interna da empresa, considera-se impedimentada a referida condição, conforme dispõe o art. 129 do CC. A inércia do reclamado em atender critérios por ele mesmo estabelecidos não pode redundar em frustração da legítima expectativa do empregado de obter aumento salarial previsto em regulamento da empresa, sob pena de se caracterizar condição suspensiva que submete a eficácia do negócio jurídico ao puro arbítrio das partes, o que é vedado pelo art. 122 do CC. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial e, no mérito, deu-lhes provimento para julgar procedente o pedido de diferenças salariais decorrente da progressão salarial anual por desempenho obtida pelo recorrido. TST-E-ED-RR-25500-23.2005.5.05.0004, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 12.4.2012. (informativo nº 5)

Guetas. Bonificações pagas por terceiros em virtude do contrato de trabalho. Natureza jurídica salarial. Súmula nº 354 do TST e art. 457, § 3º, da CLT. Aplicação por analogia.

Assim como as gorjetas, as guetas – bonificações pagas ao empregado pelo fabricante do produto comercializado pelo empregador – decorrem diretamente do contrato de trabalho, integrando a remuneração do empregado, nos termos da Súmula nº 354 do TST e do art. 457, § 3º, da CLT, aplicados por analogia. Na espécie, em virtude de contrato de trabalho celebrado com empresa atacadista de produtos farmacêuticos e correlatos, a reclamante percebia, habitualmente, valores “extra recibo” decorrentes de bonificações pagas por laboratórios a título de incentivo pela venda de medicamentos. Tal verba tem nítido caráter salarial, pois o incentivo dado ao empregado beneficia diretamente o empregador, em razão do incremento nas vendas e da repercussão no lucro do empreendimento. Com esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, não conheceu dos embargos interpostos pela reclamada, mantendo a decisão turmaria que determinara a integração dos valores pagos por terceiros para fins de incidência nas férias mais 1/3, nos 13ºs salários e no FGTS mais 40%. Ressalvou entendimento o Ministro Alexandre Agra Belmonte. TST-E-RR-224400-06.2007.5.02.0055, SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 8.5.2014 (informativo nº 81)

Gorjetas. Cláusula de acordo coletivo que prevê a retenção e o rateio de valores arrecadados. Invalidez. Art. 457 da CLT e Súmula nº 354 do TST.

É inválida cláusula de acordo coletivo que autoriza a retenção de parte do valor das gorjetas para fins de indenização e ressarcimento das despesas e benefícios inerentes à introdução do próprio sistema de taxa de serviço, bem como para contempiar o sindicato da categoria profissional, principalmente quando constatado que a retenção atinge mais de um terço do respectivo valor. De outra sorte, nos termos do art. 457 da CLT e da Súmula nº 354 do TST, as gorjetas, ainda que não integrem o salário, constituem acréscimo remuneratório e configuram contraprestação paga diretamente pelo cliente, não podendo ter outro destino que não o próprio empregado. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pelo reclamado, por divergência jurisprudencial e, no mérito, negou-lhe provimento. TST-E-ED-RR-139400-03.2009.5.05.0017, SBDI-I, rel. Min. Márcio Eurió Vital Amaral, 13.1.2014 (informativo nº 95)

Tigete-alimentação. Valores diferenciados. Previsão em norma coletiva. Validade.

A Constituição Federal, ao mesmo tempo em que proíbe qualquer discriminação no tocante a salários, exercício de funções e critérios de admissão (art. 7º, XXX), também impõe proteção aos acordos e convenções negociados coletivamente (art. 7º, XXVI). Assim, na hipótese em que a norma coletiva prevê o fornecimento de tiguetes-alimentação em valores diferenciados para os empregados da mesma empresa em razão de particularidades nos contratos celebrados entre a tomadora e a prestadora, tais como local de prestação dos serviços e o valor global do respectivo contrato, a norma coletiva em questão deve ser válida, pois regula um direito disponível, não existindo razão para impedir sua flexibilização. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos da reclamante, por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento. Vendido o Ministro José Roberto Freire Pimenta. TST-E-RR – 2150-14.2011.5.03.0113, SBDI-I, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, 20.11.2014. (informativo nº 96)

Uniformes. Uso obrigatório ou necessário para a concepção da atividade económica. Despesas com lavagem.

As despesas decorrentes de lavagem de uniformes, quando seu uso é imposto pelo empregador ou necessário para a concepção da atividade económica, devem ser ressarcidas ao empregado, uma vez que os riscos do empreendimento são suportados pela empresa, cabendo a ela zelar pela higiene do estabelecimento. Inteligência do art. 2º da CLT.

Nó caso, as reclamadas forneciam gratuitamente uniformes e impunham a sua utilização durante o horário de serviço em razão da atividade desenvolvida (indústria de laticínios). Assim, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhe provimento, mantendo a decisão da Turma que ratificara a condenação ao ressarcimento das despesas efetuadas pelo reclamante com a lavagem de uniformes. Vencidos os Ministros Guilherme Caputo Bastos, relator, Ives Gandra Martins Filho, Márcio Vítal Amaró e Cláudio Mascarenhas Brandão, que davam provimento aos embargos para julgar improcedente o pedido de ressarcimento das despesas com a lavagem do feriado, ao fundamento de que a organização ordinária de uniformes não causa prejuízo indenizável, nem transfere os riscos do empreendimento ao empregado. TST-E-RR-12-47.2012.5.04.0522, SBDI-I, rel. Min. Gilmar Ferreira Mendes, acórdão de 12/05/2015 (Informativo nº 101)

Engenheiro. Salário profissional. Lei nº 4.950-A/66. Servidor público contratado sob o regime da CLT. Inaplicabilidade.

O salário profissional de engenheiro previsto na Lei nº 4.950-A/66 não se aplica ao servidor público de fundação pública estadual, contratada sob o regime da CLT, porquanto sua remuneração deve observar os arts. 37, X, e 169, § 1º, da Constituição, que preveem a necessidade de prévia dotação orçamentária e autorização em lei específica para a concessão de vantagens ou aumento de remuneração. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento, mantendo a decisão de turma que excluiu a condenação ao pagamento das diferenças salariais deferidas com base na Lei nº 4.950-A/66 e reflexos. Vencidos os Ministros Alexandre Agra Belmonte, relator, Emanoel Pereira, Aloysio Corrêa da Veiga, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta e Cláudio Mascarenhas Brandão. TST-E-RR-872-97.2010.5.04.0011, SBDI-I, rel. Min. Alexandre Agra Belmonte, red. p/ acórdão Min. Márcio Vítal Amaró, 4.5.2017 (Informativo nº 158)

Salário proporcional a jornada

Jornada de quatro, seis ou oito horas. Salário mínimo da categoria profissional. Pagamento independente das horas trabalhadas. Impossibilidade. Orientação jurisprudencial nº 358 da SBDI-I. Princípio da isonomia.

É lícito o pagamento de salário proporcional a jornada de trabalho, ainda que inferior ao mínimo legal e/ou convencional, posto que não podem ser remunerados de forma idêntica os trabalhadores que desempenham as mesmas atividades, mas se sujeitam a jornadas distintas. Incidência da Orientação Jurisprudencial nº 358 da SBDI-I e do princípio da isonomia insculpido no art. 5º, caput, da CF. No caso em apreço, a Turma de origem, ao julgar recurso de revista interposto pelo Ministério Público do Trabalho em ação civil pública, entendeu ilícita a adoção de jornada móvel e variável, pois os empregados não sabiam quando seriam ativados, ficando submetidos ao arbítrio da empresa que garantisse o pagamento do salário profissional independentemente do número de horas trabalhadas. Todavia, em virtude de acordo de abrangência nacional firmado nos autos do processo nº 1040-74.2012.5.06.0011, perante a 1ª Vara do Trabalho do Recife/PE, a jornada móvel e variável foi substituída por jornada fixa de quatro, seis ou oito horas, não mais subsistindo o argumento utilizado pela Turma para determinar o pagamento do piso da categoria de forma indistinta. Assim, a SBDI-I, por maioria, conheceu dos embargos por contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 358 da SBDI-I, vencidos os Ministros Augusto César Leite de Carvalho, Márcio Vítal Amaró, José Roberto Freire Pimenta, Hugo Carlos Scheuermann e Cláudio Mascarenhas Brandão. No mérito, a Subseção deu provimento ao recurso para excluir da condenação a determinação de pagamento de acordo com a Convenção Coletiva do Trabalho, independentemente do número de horas trabalhadas», julgando-se improcedente a presente ação no particular. TST-E-ED-RR-9891900-16.2005.5.09.0004, SBDI-I, rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, 26.11.2015 (Informativo nº 125).

163. Texto corrigido conforme errata do Informativo nº 126 do TST.

| |
|--|
| Salário compreensivo |
| Horas extras e diárias de viagens. Pagamento incorporado às comissões por meio de norma coletiva. Impossibilidade. Salário compreensivo. Configuração. Súmula nº 91 do TST. A inclusão das verbas denominadas horas extras e diárias de viagens no valor a ser pago ao trabalhador a título de comissões, ainda que previstas em instrumento coletivo, caracteriza salário compreensivo, conduzindo à nulidade da averça, a teor da Súmula nº 91 do TST. Entendeu o Ministro relator que, na hipótese, há necessidade do pagamento destacado das parcelas, a fim de assegurar ao empregado que presta serviços à empresa de transporte rodoviário e, portanto, se submete a constantes viagens e de duração variada, o conhecimento e o controle do que lhe é pago. Com base nesse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento parcial, reformando a decisão embargada, determinar o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem, a fim de que examine os pedidos relativos às diárias de viagem e às horas extraordinárias, afastada a incidência da cláusula normativa que prevê a sua quitação por força do pagamento das comissões. Vencidos os Ministros Renato de Lacerda Paiva, relator, Ives Gandra Martins Filho, Brito Pereira, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e Dora Maria da Costa, TST-E-ED-RR-200-35.2006.5.09.0094, SBDI-I, rel. Min. Min. Renato de Lacerda Paiva, red. p/ acórdão Min. Leilio Bentes Correia, 16.8.2012. (Informativo nº 18) |
| Comissões |
| Prêmios ou bônus pelo cumprimento de metas. Natureza jurídica diversa das comissões. Horas extras. Inaplicabilidade da Súmula nº 340 do TST e da Orientação Jurisprudencial nº 397 da SBDI-I. Incidência da Súmula nº 264 do TST. A forma de remuneração disposta na Súmula nº 340 do TST e na Orientação Jurisprudencial nº 397 da SBDI-I é aplicável somente aos trabalhadores remunerados à base de comissões, tais como aquelas obtidas por vendas. Prêmios ou bônus pelo alcance de metas ou objetivos globais, de produção, por quilômetro rodado, entre outros, não possuem a mesma natureza de comissões, devendo o pagamento de tais valores repercutir no cálculo das horas extras na forma da Súmula nº 264 do TST. Sob esse fundamento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento para determinar a incidência dos prêmios no cálculo das horas extras, nos termos da Súmula 264 do TST. Vencidos os Ministros Marcio Eurico Vital Amaral, Brito Pereira e Cláudio Mascarenhas Brandão, TST-E-RR - 445-46.2010.5.04.0029.5, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 22.9.2016 (Informativo nº 145) |
| ADICIONAIS SALARIAIS |
| Prêmio produtividade. Alteração da natureza jurídica em norma coletiva. Impossibilidade. A natureza jurídica do prêmio produtividade não pode ser alterada por meio de norma coletiva, tendo em vista o caráter indisponível da parcela, reconhecido, inclusive, pela jurisprudência do STF, consolidada na Súmula nº 209. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento. Vencido o Ministro Ives Gandra Martins Filho, TST-E-RR-36400-58.2007.5.09.0562, SBDI-I, rel. Min. João Batista Brito Pereira, 28.6.2012. (Informativo nº 15) |
| Bancário. Transporte de valores. Desvio de função. Adicional de risco indevido. Ausência de previsão na Lei nº 7.102/83. Consoante o artigo 3º da Lei nº 7.102/83, os serviços de transporte de valores serão executados por empresa especializada contratada ou pelo próprio estabelecimento financeiro, caso em que deverá haver a contratação de pessoal próprio, treinado para tanto. Tal norma parte do pressuposto de que a alegada atividade é de risco e, portanto, deve ser exercitada por funcionários aprovados em curso de formação de vigilante autorizado pelo Ministério da Justiça. A consequência do descumprimento da norma, por parte do estabelecimento bancário, é a imposição de advertência, multa ou interdição do estabelecimento. Não há qualquer previsão na Lei nº 7.102/83 de concessão de adicional de risco ao trabalhador ante o descumprimento de seus preceitos. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento para restabelecer o acórdão do Regional, que indeferiu o pedido de pagamento do adicional de risco com esteio na falta de previsão legal e no fato de que o autor realizou o transporte de valores de forma meramente esporádica. Vencidos os Ministros Augusto César Leite de Carvalho, Waldir Oliveira da Costa, Hugo Carlos Schuenemann e Cláudio Mascarenhas Brandão, TST-E-RR-157300-17.2008.5.12.0024, SBDI-I, rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, 6.8.2015. (Informativo nº 113) |

| | |
|---|--|
| <p>Dano moral. Transporte de valores por empregado não habilitado. Exposição do trabalhador a risco excessivo. Indenização devida. Dano in re ipsa. Atribuir a atividade de transporte de valores a empregado que não foi contratado para esta finalidade, e sem o necessário treinamento, exigido pela Lei nº 7.102/83, configura exposição a risco excessivo e, portanto, enseja o pagamento de indenização por dano moral in re ipsa. Na hipótese, a indenização foi requerida por motorista de distribuidora de bebidas que realizava habitualmente transporte de valores, sem a devida habilitação técnica. Registrou-se, ademais, que o transporte de valores em veículos da empresa contendo cofre evidência o risco potencial a que submete o empregado responsável pela guarda do numerário recebido pelas vendas, sendo incúcia a discussão a respeito da quantidade de dinheiro existente no cofre. Sob esses entendimentos, a SBDI, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhes provimento. TST-E-RR-514-11.2013.5.23.0008, SBDI-I, rel. Min. Waldir Oliveira da Costa, 23.6.2015 (informativo nº 139)</p> | |
| <p>Adicional de horas extras</p> | |
| <p>Horas extras. Norma coletiva. Base de cálculo. Salário-base. Contrapartida. Adicional fixado em percentual superior ao legal. Validade.</p> | |
| <p>É válida a norma coletiva que estabelece o salário-base do empregado como a base de cálculo das horas extras diárias, e, em contrapartida, fixa o respectivo adicional em percentual superior ao previsto em lei, in casu, de 70%. Prevalência das condições pactuadas no instrumento normativo, sob pena de ofensa ao art. 7º, XXVI, da CF. Com esse entendimento, a SBDI-I, à unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial e, no mérito, negou-lhes provimento. TST - E-RR-1415-47.2014.5.09.0003, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 1º.6.2017 (informativo nº 160)</p> | |
| <p>Adicional de transferência</p> | |
| <p>Adicional de transferência. Indevido. Anímo definitivo. Período imprescrito. Contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 113 da SBDI-I.</p> | |
| <p>A transferência do empregado para localidade diversa da estipulada no pacto laboral, em que permanece, por longo período de tempo, até o fim do contrato, evidencia o anímo de definitividade da alteração e afasta, por consequência, o pagamento do adicional de transferência. No caso dos autos, ressaltou-se ainda que, não obstante a ocorrência de sucessivas transferências durante a contratualidade, apenas esta última, com duração de nove anos, ocorreu no período imprescrito, afastando-se, portanto, seu caráter provisório. Com esse posicionamento, decidiu a SBDI-I, por maioria, vencidos os Ministros Augusto César Leite de Carvalho, relator, José Roberto Freire Pimenta, Renato de Lacerda Paiva, Horácio Raymundo de Senna Pires e Delaíde Miranda Arantes, conhecimento dos embargos por contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 113 da Subseção e, no mérito, dar-lhes provimento para excluir da condenação o adicional de transferência. TST-E-ED-RR-1345800-08.2001.5.09.0015, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, red. p/ acórdão Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, 15.3.2012. (informativo nº 2)</p> | |
| <p>Adicional de transferência. Devido. Transferências sucessivas e de curta duração.</p> | |
| <p>Alterações sucessivas e de curta duração do local de prestação laboral configuram transferência provisória, ensinando o pagamento do adicional respectivo. Com esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, não conheceu dos recursos de embargos, na hipótese em que restou consignada a ocorrência de três transferências no período de sete anos, cada uma delas de pouco mais de dois anos. Vencidos os Ministros Ives Gandra da Silva Martins Filho e Maria Cristina Higoyen Peduzzi, TST-E-RR-804872-13.2001.5.09.0661, SBDI-I, rel. Min. Lello Bentes Corrêa, 12.4.2012. (informativo nº 5)</p> | |
| <p>Adicional de transferência. Indevido. Provisoriamente. Não configuração. Permanência superior a dois anos em cada localidade.</p> | |
| <p>Na hipótese em que restou consignada a ocorrência de duas transferências no período imprescrito de um contrato de quase dez anos, cada uma delas com duração superior a dois anos, e, a última, para local onde se deu a extinção do contrato de trabalho, não há que falar em provisoriedade apta a ensejar o pagamento do adicional de transferência, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 113 da SBDI-I. Assim, a referida Subseção, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes provimento para excluir da condenação o pagamento do adicional de transferência. Vencidos os Ministros Lello Bentes Corrêa, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta e Delaíde Miranda Arantes, TST-E-RR-1988400-27.2003.5.09.0014, SBDI-I, rel. Min. Brito Pereira, 16.8.2012. (informativo nº 18)</p> | |

| | |
|--|--|
| <p>Adicional de transferência. Orientação jurisprudencial nº 113 da SBDI-I do Tribunal Superior do Trabalho. Contrôntesia quanto ao lapso temporal da última transferência. Incidência da Súmula nº 126 do TST.</p> <p>Não obstante a decisão prolatada pelo Tribunal Regional do Trabalho da Décima Segunda Região estivesse em desacordo com a Orientação Jurisprudencial nº 113 da SBDI-I, por expressar a tese de que é devido o adicional de transferência independentemente de a transferência ser transitória ou definitiva, a Turma do Tribunal Superior do Trabalho agiu corretamente ao não avançar na admissibilidade do recurso para decidir que a transferência seria definitiva. Concluiu-se que haverá o óbice da Súmula nº 126 do TST para reconhecer que a cessação do contrato teria ocorrido doze anos depois da transferência e que, por isso, a transferência seria definitiva. No caso, estava incontroverso apenas que houve uma transferência em 1994, mas não havia elementos suficientes para concluir até quando ela se deu ou se esta foi a última ou a única transferência. Assim, caberia à empresa reclamada interpor embargos de declaração perante o TST e arguir nulidade por negativa de prestação jurisdicional oportunamente, caso não fosse esclarecida a circunstância fática. Como não o fez, não caberia à Turma do Tribunal Superior do Trabalho rever o quadro fático para decidir se a transferência se deu de maneira definitiva ou provisória. Sob esse entendimento, a SBDI-I decidiu, pelo voto preponderante da Presidência, negar provimento ao agravo regimental, vencidos os Ministros Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, relator, João Oreste Dalazen, Alcyso Corrêa da Veiga, Márcio Euriol Vital Amaral e Waldir Oliveira da Costa. Redigir o acórdão o Ministro Augusto César Leite de Carvalho. TST-Agr-E-ED-RR-85885-93.2007.5.12.0028, SBDI-I, rel. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, red. p/acórdão Min. Augusto César Leite de Carvalho, 17.9.2015. (Informativo nº 118)</p> | |
| <p>Quebra de caixa</p> | |
| <p>Bancário. Gratificação "quebra de caixa". Descontos de diferenças de caixa. Lícitude. Art. 462, § 1º, da CLT.</p> <p>É lícito o desconto da gratificação denominada "quebra de caixa", a despeito da natureza salarial da rubrica, porquanto a finalidade da parcela é remunerar o risco da atividade, cobrindo eventuais diferenças de numerário quando do fechamento do caixa, ao ser investido na função de caixa e acordar o pagamento da verba com o empregador, está ciente do encargo que assume pelos eventuais danos que causar. Incidência do art. 462, § 1º, da CLT. Com base nesse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos por divergência jurisprudencial e, no mérito, deu-lhes provimento para excluir da condenação a devolução dos valores descontados a título de "quebra de caixa". TST-E-ED-RR-217100-61.2009.5.09.0658, SBDI-I, rel. Min. Alcyso Corrêa da Veiga, 16.8.2012. (Informativo nº 18)</p> | |
| <p>Bancário. Gratificação "quebra de caixa". Descontos de diferenças no caixa. Lícitude.</p> <p>A gratificação "quebra de caixa", percebida pelo bancário que exerce a função de caixa, serve para saldar eventuais diferenças de numerário verificadas durante o fechamento do caixa. Assim sendo, é lícito ao empregador efetuar descontos no salário do empregado sempre que constatar as mencionadas diferenças e desde que não tenha havido demonstração de que esse evento resultou de fato estranho à atividade, a exemplo de assalto à agência bancária. Com esse entendimento, a SBDI-I, em sua composição plena, decidiu, por unanimidade, conhecer dos embargos interpostos pelo reclamado, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, dar-lhe provimento para estabelecer o acórdão do Regional quanto ao tema. TST-E-ED-RR-1658400-44.2003.5.09.0006, SBDI-I, rel. Min. Brito Pereira, red. p/ acórdão Min. Lelio Bentes Corrêa, 21.8.2014 (Informativo nº 87)</p> | |
| <p>Adicional noturno</p> | |
| <p>Jornada mista. Trabalho prestado majoritariamente à noite. Adicional noturno. Súmula nº 60, II, do TST.</p> <p>Na hipótese de jornada mista, iniciada pouco após às 22h, mas preponderantemente trabalhada à noite (das 23:10h às 07:10h do dia seguinte), é devido o adicional noturno quanto às horas que se seguem no período diurno, aplicando-se o entendimento da Súmula nº 60, II, do TST. Assim, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos por divergência jurisprudencial e, no mérito, negou-lhes provimento. No caso, ressaltou-se que a interpretação a ser dada ao item II da Súmula nº 60 do TST não pode estimular o empregador a adotar jornada que se inicia pouco depois das 22h com o propósito de desvirtuar o preceito. Ademais, a exegese do art. 73, §5º e 4º, da CLT, à luz dos princípios da proteção ao trabalhador e da dignidade da pessoa humana, permite concluir que, para garantir a higiene física e mental do trabalhador, o adicional noturno deve incidir sobre o labor exercu- tado durante o dia em continuidade àquele majoritariamente prestado à noite. TST-E-RR-154-04.2010.5.03.0149, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 4.10.2012 (Informativo nº 24)</p> | |

| | |
|--|---|
| <p>Adicional noturno. Majoração por meio de norma coletiva. Substituição do adicional de 20% e da hora noturna reduzida. Ausência de displicimento quanto às horas em prorrogação da jornada noturna. Incidência do adicional convencional. Súmula nº 60, II, do TST.</p> <p>A existência de norma coletiva regulando a majoração do adicional noturno, para efeito de supressão exclusiva do percentual de 20% e da hora noturna reduzida, sem fazer qualquer menção ao trabalho realizado em prorrogação da jornada noturna, faz incidir o item II da Súmula nº 60 do TST às horas prorrogadas, de modo que a elas também se aplica o percentual convencional. Com esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, conheceu dos embargos por contrariedade à Súmula nº 60, II, do TST, e, no mérito, deu-lhes provimento para restabelecer a sentença na parte em que deferiu o pedido de condenação ao pagamento do adicional noturno convencional de 45% sobre as horas laboradas das cinco horas às seis horas e quarenta e cinco minutos. Vencidos os Ministros Renato de Lacerda Paiva, João Oreste Dalazen e Brito Pereira. TST-E-RR-109330-34.2009.5.15.0099, SBDI-I, rel. Min. Alberto Luiz Bressiani de Fontan Pereira, 16.5.2013 (Informativo nº 47)</p> | <p>Hora noturna reduzida. Art. 73, § 1º da CLT. Substituição pelo adicional noturno de 37,14%. Acordo coletivo. Possibilidade.</p> <p>É possível, por meio de acordo coletivo de trabalho, fixar duração normal para a hora noturna, em substituição à hora ficta prevista no art. 73, § 1º, da CLT, em razão da elevação do adicional noturno de 20% para 37,14%. No caso, não há falar em subtração pura e simples de direito legalmente previsto, mas, tão somente, em flexibilização do seu conteúdo, sem traduzir prejuízo ao empregado. Trata-se da aplicação da teoria do conglobamento, segundo a qual a redução de determinado direito é compensada pela concessão de outras vantagens, de modo a garantir o equilíbrio entre as partes. Com esse entendimento, a SBDI-I, em sua composição plena, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhes provimento para restabelecer a decisão do Regional. Vencidos os Ministros Lelio Bentes Corrêa, José Roberto Freire Pimenta, Delaide Miranda Aranes e Alexandre Agra Belmonte. TST-E-ED-RR-31600-45.2007.5.04.0232, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 23.5.2013 (Informativo nº 48)</p> |
| <p>Adicional noturno. Percentual superior ao legal para as horas trabalhadas de 22h às 5h. Incidência sobre as horas prorrogadas no horário diurno.</p> <p>O percentual previsto em norma coletiva para o adicional noturno incide na hora diurna trabalhada em prorrogação, nos termos da Súmula nº 60, II, do TST. No caso, o instrumento normativo estabeleceu um adicional de 60%, considerando as horas trabalhadas de 22h até às 5h.</p> <p>Entende-se que, inexistindo dispositivo convencional regulando o pagamento das horas prorrogadas, não haverá impedimento para a aplicação do mesmo adicional previsto para as horas noturnas. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhes provimento para condenar a reclamada ao pagamento de adicional noturno de 60%, previsto em norma coletiva na hora de trabalho que se prorroga além das 5h. Vencidos os Ministros João Oreste Dalazen, Antônio José de Barros Levenhagen, Aloysio Corrêa da Veiga e Cláudio Mascarenhas Brandão, que aplicavam o adicional legal de 20%, por entenderem que a norma coletiva autorizava o pagamento de 60% somente para o labor cumprido das 22h às 5h. TST-E-ED-RR-185-76.2010.5.20.0011, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 30.4.2015 (Informativo nº 105)</p> | <p>Norma coletiva. Hora noturna. Não observância da redução ficta legal (art. 73, § 1º da CLT). Possibilidade. Teoria do conglobamento.</p> <p>A norma coletiva pode estipular a exclusão da redução ficta da hora noturna, prevista no art. 73, § 1º, da CLT, desde que haja a concessão de outras vantagens que, sob a ótica da teoria do conglobamento, sejam mais benéficas ao trabalhador que aquelas asseguradas na legislação trabalhista. No caso vertente, o acordo coletivo fixou, para o trabalhador submetido ao regime de jornada 12x36, hora noturna de sessenta minutos, porém com o pagamento de adicional de 40%, o dobro do previsto em lei. Sob esse fundamento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, no tópico, por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento para, reconhecendo válida a norma coletiva em apreço, excluir da condenação o pagamento das horas extras. Vencidos os Ministros Alexandre Agra Belmonte e José Roberto Freire Pimenta. TST-E-ED-RR-72700-67.2008.5.17.0010, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 23.6.2016 (Informativo nº 139)</p> |

| |
|--|
| Adicional de insalubridade |
| <p>Limpeza e coleta de lixo em banheiros de hotel e do respectivo centro de eventos. Grande fluxo de pessoas. <i>Adicional de insalubridade. Devido, inaplicabilidade da Orientação Jurisprudencial nº 4, II, da SBDI-I.</i></p> <p>O adicional de insalubridade é devido na hipótese em que a prova pericial constatar a existência de contato com agente insalubre pela reclamante, que recolha o lixo e limpe os banheiros de hotel e do respectivo centro de eventos (que possuam seis banheiros masculinos e seis femininos), locais de intensa circulação de pessoas. No caso, entende-se inaplicável a Orientação Jurisprudencial nº 4, II, da SBDI-I, pois trata da limpeza em residências e escritórios, envolvimento, portanto, do manuseio de lixo doméstico e não urbano, a que se refere o Anexo 14 da NR 15 da Portaria nº 3.214/78 do MTE. Com esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, vemdo o Ministro Ives Gandra Martins Filho, conheceu do recurso para restabelecer a Orientação Jurisprudencial nº 4, II, da SBDI-I, e, no mérito, deu-lhe provimento para condenar a reclamada ao pagamento de adicional de insalubridade e reflexos. TST-E-ARR-746-94-2010.5.04.0351, SBDI-I, rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, 7.3.2013 (informativo nº 39).</p> |
| <p>Adicional de insalubridade. Base de cálculo. Piso salarial estabelecido em convênio coletivo. Impossibilidade.</p> <p>Ausente norma coletiva determinando expressamente a base de cálculo do adicional de insalubridade, não é possível calcular o referido adicional sobre o piso salarial da categoria estabelecido em convênio coletivo de trabalho. Conforme a jurisprudência consolidada no STF, antes ou depois da edição da Súmula Vinculante nº 4, o salário mínimo continua a ser a base de cálculo do adicional (art. 192 da CLT), até que nova base seja determinada mediante lei ou norma coletiva específica. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pela reclamada, por divergência jurisprudencial e, no mérito, deu-lhes provimento para restabelecer o salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade. TST-E-RR – 77400-23.2008.5.03.0060, SBDI-I, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, 11.9.2014 (informativo nº 85).</p> |
| <p>Adicional de insalubridade. Base de cálculo. Piso salarial estabelecido em convênio coletivo. Impossibilidade.</p> <p>Ausente norma coletiva determinando expressamente a base de cálculo do adicional de insalubridade, não é possível calcular o referido adicional sobre o piso salarial da categoria estabelecido em convênio coletivo de trabalho. Conforme a jurisprudência consolidada no STF, antes ou depois da edição da Súmula Vinculante nº 4, o salário mínimo continua a ser a base de cálculo do adicional (art. 192 da CLT), até que nova base seja determinada mediante lei ou norma coletiva específica. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pela reclamada, por divergência jurisprudencial e, no mérito, deu-lhes provimento para restabelecer o salário mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade. TST-E-RR – 77400-23.2008.5.03.0060, SBDI-I, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, 11.9.2014 (informativo nº 89 do TST).</p> |
| <p>Adicional de insalubridade. Limpeza de quartos e coleta de lixo. Hotel. Súmula nº 448, item II, do TST. Incidência.</p> <p>A realização de serviços de limpeza e higienização, inclusive de banheiros, em hotel, enseja o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo, nos termos da Súmula nº 448, item II, do TST. Com esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, conheceu dos embargos interpostos pela reclamante, por divergência jurisprudencial, também por maioria, a subseção deu provimento ao recurso para restabelecer a decisão do Regional que deferiu o pagamento do adicional de insalubridade, conforme pleiteado. Vencidos os Ministros Renato de Lacerda Paiva, Aloysio Corrêa da Veiga, Guilherme Augusto Caputo Bastos e Brito Pereira, que negaram provimento ao apelo por entenderem que a atividade desempenhada pela reclamante não se enquadra nos critérios de "uso público ou coletivo de grande circulação", previstos no item II da Súmula nº 448 do TST. TST-E-RR-324-22.2010.5.04.0351, SBDI-I, rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, 25.9.2014 (informativo nº 90 do TST).</p> |
| <p>Adicional de insalubridade. Fundação Casa. Atendimento de adolescentes infratores isolados por motivo de saúde. Contato com pessoas portadoras de doenças infectocontagiosas. Anexo nº 14 da NR-15 da Portaria 3.214/78 do MTE. Adicional devido.</p> <p>É devido o adicional de insalubridade em grau máximo, reconhecido por laudo pericial, a trabalhadores da Fundação Casa que tenham contato com adolescentes infratores isolados por conta de doenças infectocontagiosas, nos termos do Anexo 14 da NR 15 da Portaria 3.214/78 do Informativo TST – nº 108 Período: 19 a 25 de maio de 2012 2 Ministério do Trabalho e Emprego. Nesse contexto, não há contrariedade à Súmula nº 448, I, do TST. Sob esse fundamento, a SBDI-I, por maioria, por maioria dos votos, conheceu dos embargos, vencidos Alexandre de Souza Aguiar Belmonte e Ives Gandra Martins Filho. TST-E-RR-41500 – 67.2007.5.15.0031, SBDI-I, rel. Hugo Carlos Scheuermann, 21.5.2015 (informativo nº 108).</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Incidente de Recursos de Revista Repetitivos. "Tema nº 0005 – Adicional de insalubridade. Utilização de fones de ouvido. Operador de telemarketing".</p> <p>A SBDI-I, por unanimidade, definiu as seguintes teses jurídicas para o Tema Repetitivo nº 0005 – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. UTILIZAÇÃO DE FONES DE OUVIDO. OPERADOR DE TELEMARKETING: I) O reconhecimento da insalubridade, para fins do percebimento do adicional previsto no art. 192 da CLT, não prescinde do enquadramento da atividade ou operação na relação elaborada pelo Ministério do Trabalho ou da constatação de extrapolação de níveis de exposição fixados para agente nocivo expressamente arrolado no quadro oficial; II) A atividade com utilização constante de fones de ouvido, tal como a de operador de teleatendimento, não gera direito a adicional de insalubridade tão somente por equiparação aos serviços de telegrafia e radiotelegrafia, manipulação em aparelhos do tipo Morse e recepção de sinais em fones, descritos no Anexo 13 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho. TST-IRR-356-84.2013.5.04.0007, SBDI-I, rel. Min. Waldir Oliveira da Costa, 25.5.2017 (informativo nº 159)</p> | |
| <p>Adicional de periculosidade</p> | |
| <p>Adicional de periculosidade. Motorista que acompanha abastecimento de caminhão dentro da área de risco. Indevido. Atividade não considerada perigosa pela NR 16 do MTE.</p> <p>É indevido o adicional de periculosidade ao motorista que ingressa na área de risco ao simplesmente acompanhar o abastecimento do caminhão por ele dirigido, não se admitindo interpretação extensiva da NR 16 do MTE para considerar tal atividade perigosa. Com esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, vencidos os Ministros Augusto César Leite de Carvalho, relator, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Alberto Luiz Bressiani de Fontan Pereira, José Roberto Freire Pimenta e Delaide Miranda Arantes, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial e, no mérito, deu-lhes provimento, para restabelecer o acórdão do Regional, que julgou improcedente o pedido de adicional de periculosidade. TST-E-ED-RR-5100-49.2005.5.15.0120, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, red. p/ acórdão Min. Maria Cristina Irgoyen Peduzzi, 23.8.2012. (informativo nº 19)</p> | |
| <p>Adicional de periculosidade. Motorista. Abastecimento do veículo. Regularidade do contato.</p> <p>A permanência habitual na presença de inflamáveis, ainda que por poucos minutos, caracteriza exposição intermitente, para efeito de pagamento de adicional de periculosidade. O tempo de exposição é irrelevante, havendo perigo de eventual dano ao empregado que permanece por longo tempo na área de risco quanto para o que permanece por tempo reduzido, dada a imprevisibilidade do sinistro. Com base nesse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos do reclamante, por divergência jurisprudencial e, no mérito, deu-lhe provimento para condenar a reclamante ao pagamento do adicional de periculosidade e reflexos. Vencidos os Ministros Ives Gandra Martins Filho, Aloysio Corrêa da Veiga e Maria Cristina Irgoyen Peduzzi. Na espécie, consignou-se que o reclamante, no exercício da função de motorista, abastecia, às vezes pessoalmente, o veículo por ele utilizado, demorando um tempo médio de dez minutos. TST-E-ED-RR-1600-72.2005.5.15.0120, SBDI-I, Min. João Batista Brito Pereira, 20.9.2012 (informativo nº 22)</p> | |
| <p>Adicional de periculosidade. Transporte de combustível inflamável. Tanque reserva para consumo próprio. Armazenamento superior ao limite mínimo estabelecido na NR-16 da Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho. Adicional devido.</p> <p>O armazenamento de combustível em tanque reserva de caminhão, se, somada à capacidade do tanque principal, ultrapassar os limites mínimos estabelecidos na NR 16 da Portaria nº 3.214/1978 do Ministério do Trabalho (200 litros), gera direito ao pagamento de adicional de periculosidade ao empregado condutor do veículo. No caso, entendeu-se que a situação descrita nos autos não se equipara à exceção contida no item 16.6.1 da NR 16, segundo o qual "as quantidades de inflamáveis, contidas nos tanques de consumo próprio dos veículos, não serão consideradas para efeito desta norma", porquanto comprovado que o reclamante, no exercício da função de motorista de caminhão, transportava cerca de 1.250 litros de combustível inflamável, somadas as quantidades presentes no tanque principal e no tanque suplementar. Sob esse fundamento, a SBDI-I, por maioria, vencido o Ministro Antonio José de Barros Levenhagen, conheceu dos embargos interpostos pelo reclamante, por divergência jurisprudencial e, no mérito, deu-lhes provimento para</p> | |
| <p>julgar procedente o pedido de pagamento de adicional de periculosidade, com os reflexos postulados nas prestações contratuais vinculadas ao salário, vencidos os Ministros Aloysio Corrêa da Veiga, Renato de Lacerda Paiva, Guilherme Augusto Caputo Bastos e Alexandre de Souza Agra Belmonte. TST-E-RR-981-70.2011.5.23.0004, SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 6.8.2015. (informativo nº 113)</p> | |

| | | | | | |
|---|--|---|--|-------------------------------|--|
| <p>Adicional de periculosidade. Armazenamento de líquido inflamável em estrutura independente do local da prestação de serviços. Inaplicabilidade da Orientação Jurisprudencial nº 385 da SBDI-I.</p> <p>A Orientação Jurisprudencial nº 385 da SBDI-I, ao assegurar o direito ao adicional de periculosidade, refere-se ao armazenamento de líquido inflamável no mesmo prédio em que que desenvolvidas as atividades laborais. Assim, na hipótese em que o laudo pericial constatou que o armazenamento de óleo diesel ocorria em estrutura completa independente do local da prestação de serviços, inclusive com área de segurança devidamente protegida, não há direito ao pagamento do referido adicional, ante a ausência de labor em área de risco. Sob esse fundamento, a SBDI-I, por maioria, conheceu dos embargos da reclamada por contrariedade à Súmula nº 126 do TST e à Orientação Jurisprudencial nº 385 da SBDI-I, vencidos os Ministros Alexandre Agra Belmonte, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta e Cláudio Mascarenhas Brandão. Ressaltou o Ministro relator que diante das premissas fáticas registradas nos autos, não poderia a Turma ter valorado o laudo pericial a fim de, concluindo de forma diversa do TRT, conceder o adicional de periculosidade. No mérito, por unanimidade, a Subseção deu provimento ao recurso para restabelecer o acórdão do Regional, que declarou a improcedência do pedido. TST-EED-Agr-ARR-644-68.2010.5.04.0029, SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 12.11.2015 (informativo nº 123)</p> | <p>Adicional de insalubridade e de periculosidade. Cumulação. Impossibilidade. Prevalência do art. 193, § 2º, da CLT ante as Convenções nºs 148 e 155 da OIT.</p> <p>É vedada a percepção cumulativa dos adicionais de insalubridade e de periculosidade ante a expressa dicção do art. 193, § 2º, da CLT. Ademais, não obstante as Convenções nºs 148 e 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) tenham sido incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro, elas não se sobrepõem à norma interna que consagra entendimento diametralmente oposto, aplicando-se tão somente às situações ainda não reguladas por lei. Sob esse fundamento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de segurança, por divergência jurisprudencial, e no mérito, por maioria, negou-lhe provimento. Vencidos os Ministros Cláudio Mascarenhas Brandão, relator, Augusto César de Carvalho, Hugo Carlos Schuenemann e Alexandre Agra Belmonte. TST-E-ARR-1081-60.2012.5.03.0064, SBDI-I, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, red. p/ acórdão Min. João Oreste Dalazen, 28.4.2016 (informativo nº 134)</p> | <p>Adicional de periculosidade. Vigilante. Aplicação do art. 193, II, da CLT. Necessidade de regulamentação. Portaria nº 1885/13 do MTE.</p> <p>O art. 193, caput, e inciso II, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 12.740/12, não tem aplicação imediata, pois não obstante esteja a atividade desenvolvida por profissionais de segurança pessoal ou patrimonial seja perigosa, exige regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Assim, conclui-se que o adicional de periculosidade é devido aos vigilantes somente a partir de 3.12.2013, data da publicação da Portaria nº 1885/13 do MTE, que aprovou o Anexo 3 da NR 16, regulamentando o art. 193, II, da CLT. Sob esse fundamento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos do reclamante, e no mérito, negou-lhes provimento. TST-E-ARR-164 – 92.2014.5.04.0662, SBDI-I, rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, 10.11.2016 (informativo nº 149)</p> | <p>PARCELAS SEM NATUREZA SALARIAL</p> | <p>Vale transporte</p> | <p>AR. Vale-transporte. Negociação coletiva. Pagamento em pecúnia. Possibilidade. Art. 7º, XXVI, da CF. Violação. Afirmação do art. 7º, XXVI, da CF acórdão do Regional que não reconhece a validade da cláusula convencional estipulando o pagamento em pecúnia do vale-transporte em decisão proferida no Auto de infração e a consequente exclusão da multa administrativa então aplicada a autora, com os consectários legais daí decorrentes. TST-RO-161-37.2011.5.06.0000, SBDI-II, rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, 9.10.2012 (informativo nº 25)</p> <p>Com esse entendimento, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, deu-lhe provimento parcial para, em juízo rescindente, configurar a afronta ao art. 7º, XXVI, da CF, desconstituir o acórdão regional e, em juízo resstório, reconhecer a validade da cláusula convencional estipulando o pagamento em pecúnia do vale-transporte, julgando procedente o pedido de anulação da decisão proferida no Auto de infração e a consequente exclusão da multa administrativa então aplicada a autora, com os consectários legais daí decorrentes. TST-RO-161-37.2011.5.06.0000, SBDI-II, rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, 9.10.2012 (informativo nº 25)</p> |
|---|--|---|--|-------------------------------|--|

| | |
|---|---|
| <p>Vale-transporte. Trabalhador portuário avisou. Comparcimento para concorrer à escola. Direito ao pagamento, independente do efetivo trabalho. Aplicação do art. 7º, XXXIV, da CF.</p> <p>Tendo em conta que, nos termos do art. 6º da Lei nº 9.179/98, o trabalhador avisado deverá comparecer ao local da prestação dos serviços para poder concorrer à escola de trabalho, o pagamento do vale-transporte não pode se restringir aos dias em que ocorre o efetivo engajamento. Ineligência do art. 7º, XXXIV, da CF, que prevê a igualdade de direitos entre os trabalhadores com vínculo de emprego e os avisados. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos da reclamada, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhes provimento, mantendo a decisão turnante que condenou os reclamados ao pagamento de indenização substitutiva pelo não fornecimento dos vales-transportes correspondentes aos dias em que o reclamante compareceu para concorrer à escola de trabalho, observado o descontro de que trata o parágrafo único do art. 4º da Lei nº 7.418/85. TST-3-E-CD-RR-14800-02.2008.5.02.0251, SBDI-I, rel. Min. Dora Maria da Costa, 3.10.2013. (Informativo nº 61)</p> | <p>Diárias para viagem</p> <p>19.3.2015 (Informativo nº 102)</p> <p>rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, 19.3.2015 (Informativo nº 102)</p> <p>Diárias de viagem. Depósito em conta corrente. Prestação de contas. Súmula nº 101 do TST. Não incidência.</p> <p>A Súmula nº 101 do TST, ao tratar da natureza jurídica das diárias de viagem, não abordou a premissa fática registrada no acórdão do TRT, segundo a qual o reclamante recebeu diárias em razão dos deslocamentos, mediante depósito em conta corrente e "prestava contas com gastos efetivos para pagamento das diárias". Assim, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pela reclamada por contrariedade à Súmula nº 101 do TST (má aplicação), e, no mérito, deu-lhes provimento para determinar o retorno dos autos à Turma de origem a fim de que, afastado o conhecimento do recurso de revista a despeito do autor por aplicação da súmula em questão, prosseja no julgamento do recurso como entender de direito. TST-E-CD-RR-489900 - 35.2.003.5.09.0005, SBDI-I, rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, 19.3.2015 (Informativo nº 102)</p> <p>Salário in natura</p> <p>24.5.2012 (Informativo nº 10)</p> <p>da Silva Martins Filho, 24.5.2012 (Informativo nº 10)</p> <p>CF. Auxílio alimentação inscrito em norma regulamentar. Posterior adesão ao PRT. Modificação da natureza jurídica da parcela. Prescrição total. Súmula nº 294 do TST.</p> <p>O auxílio alimentação pago pela Caixa Econômica Federal aos seus empregados foi instituído por norma regulamentar, razão pela qual a pretensão das diferenças decorrentes da modificação da natureza jurídica da parcela, oriunda da adesão da CEF ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), configura pedido de prestações sucessivas decorrentes de alteração contratual envolvendo verba não prevista em lei a atrair a incidência da prescrição total, nos termos da Súmula nº 294 do TST. Com base nesse entendimento, a SBDI-I, em sua composição plena, conheceu dos embargos por contrariedade à Súmula nº 294 do TST, a unanimidade, e, no mérito, deu provimento ao recurso para restabelecer o acórdão do Regional, que pronunciara a prescrição total da pretensão. Vendidos os Ministros Aloysio Corrêa da Veiga, relator, Horácio Raymundo de Sena Pires, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta, Delaide Miranda Arantes e Lelito Bentes Corrêa. TST-3-E-CD-RR-157000-82.2007.5.03.0007.5, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, red. p/ acórdão Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, 24.5.2012 (Informativo nº 10)</p> <p>CF. Auxílio-alimentação. Adesão ao PAT. Modificação da natureza jurídica. Empregados que continuaram a trabalhar e a receber a parcela. Pretensão de pagamento de diferenças decorrentes da não incorporação as demais verbas de natureza salarial. Prescrição parcial.</p> <p>Na hipótese em que não obstante a transformação da natureza jurídica do auxílio-alimentação de salarial para indenizatória, em razão da adesão da Caixa Econômica Federal (CEF) ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), os reclamantes continuaram a trabalhar e a receber o referido auxílio, aplica-se a prescrição parcial a quinquenal à pretensão de pagamento de diferenças decorrentes da não integração da parcela as demais verbas de natureza salarial. Não se trata de alteração do pactado, mas de não reconhecimento da natureza salarial do auxílio-alimentação, nos termos do art. 458 da CLT, lesão que se renova mês a mês. Com esse entendimento, a SBDI-I, em sua composição plena, conheceu de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhes provimento para, afastada a prescrição total, determinar o retorno dos autos à Turma de origem, a fim de dar prosseguimento ao recurso de revista da reclamada, como entender de direito. Vendidos os Ministros Ives Gandra Martins Filho, Carlos Alberto Reis de Paula, Antônio José de Barros Levenhagen, Brito Pereira, Renato de Lacerda Paiva e Dora Maria da Costa. TST-E-RR-72400-51.2008.5.19.0010, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 18.4.2013 (Informativo nº 43)</p> |
|---|---|

| | | |
|--|---|--|
| <p><i>Aluguel de veículo do próprio empregado. Parcela de natureza indenizatória. Clausula inválida. Fraude aos direitos dos trabalhadores. Súmula nº 367, I, do TST. Não incidência.</i></p> <p>É inválida cláusula de instrumento normativo que estabelece como indenizatória a natureza da parcela paga a título de aluguel do próprio trabalhador, utilizada por ele em benefício da empregadora. No caso concreto restou consignado que a empresa se vale do uso do veículo do empregado como meio indispensável à prestação dos serviços, mediante a devida remuneração, consistente, portanto, em mero objeto de contraprestação financeira. Ademais, houve prova de que o valor fixado para a locação do veículo corresponde, em média, a mais do que o valor total do salário nominal pago ao empregado, o que reforça a intenção de dissimular a natureza salarial da parcela, implicando, portanto, em fraude à legislação trabalhista a atribuir o disposto no art. 9º da CLT. De outra sorte, não há falar em incidência da Súmula nº 367, I, do TST, pois esta fixa a natureza indenizatória apenas no caso em que a empresa fornece o veículo ao empregado, não se amoldando à hipótese de pagamento de aluguel pelo uso do próprio veículo do trabalhador. Com esses fundamentos, a 5ª SD, por unanimidade, conheceu de recurso ordinário e, no mérito, negou-lhe provimento, mantendo a decisão do Tribunal Regional que entendera incabível a homologação da cláusula. TST-RO-22800-09.2012.5.17.0000, 5ª SD, rel. Min. Waldir Oliveira da Costa, 18.8.2014 (Informativo nº 86)</p> | <p><i>Equiparação Salarial</i></p> <p><i>Desvio de função. Caracterização. Pessoa escalonada em funções específicas em organograma de cargos e salários. Ausência de detalhamento das atribuições de cada cargo. Comprovação da modificação das atividades de empregado sem o respectivo aumento salarial. Princípios da igualdade e da primazia da realidade. Prevalência.</i></p> <p>A ausência de quadro de carreira ou a existência de pessoal escalonado em funções específicas em organograma de cargos e salários, mas sem que haja o detalhamento das atribuições de cada cargo, não têm o condão de obstar o deferimento de diferenças salariais com base no desvio de função, impedindo apenas o pleito de reequilíbrio.</p> <p>No caso, deve prevalecer os princípios da igualdade e da primazia da realidade, sendo imprescindível, tão somente, a comprovação da modificação das atribuições originalmente conferida ao empregado, destinando-o a atividades mais qualificadas sem o respectivo acréscimo salarial. Com esses fundamentos, a 5ª SD-I, por unanimidade, conheceu dos embargos do reclamante, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes provimento, para, reconhecendo o desvio de função, julgar procedente o pedido de diferenças salariais. Ressalvou entendimento o Ministério Renato de Lacerda Paiva. TST-E-RR-39000-14.2009.5.04.0015, 5ª SD-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 17.10.2013 (Informativo nº 63)</p> | <p><i>Equiparação salarial. Impossibilidade. Municípios que têm condições urbanísticas e socioeconômicas semelhantes, mas não pertencem à mesma região metropolitana. Súmula nº 6, X, do TST e art. 461 da CLT.</i></p> <p>A simples semelhança entre as condições urbanísticas e socioeconômicas de municípios diferentes não é suficiente para o enquadramento no conceito de "mesma localidade" de que trata o art. 461 da CLT, pois o item X da Súmula nº 6 do TST é expresso no sentido de que, em se tratando de cidades distintas, elas devem pertencer à mesma região metropolitana. Se assim não fosse, seria possível reconhecer a equiparação salarial entre empregados que trabalham até mesmo em Estados-membros diversos, o que não se coaduna com o entendimento firmado pela Súmula nº 6, X, do TST. Na espécie, reconheceu-se o direito à isonomia salarial no caso em que o reclamante trabalhava em Sorocaba/SP e o paradigma em Campinas/SP, ao fundamento de que as referidas cidades apresentavam condições de urbanização e de desenvolvimento econômico compatíveis, não tendo havido prova de fatores regionais capazes de justificar a diferença de remuneração no período em que paradigma e paragonado exerceram idêntica função. Com esses fundamentos, a 5ª SD-I, por maioria, conheceu dos embargos do reclamado por contrariedade à Súmula nº 6, X, do TST e, no mérito, deu-lhes provimento para excluir da condenação o pagamento de diferenças salariais decorrentes da equiparação salarial. Vencidos os Ministros Luiz Philippe Vieira de Mello, Augusto César Leite de Carvalho e Alexandre de Souza Agra Belmonte. TST-E-ED-RR-116885-86.2005.5.15.0129, 5ª SD-I, rel. Min. Dora Maria da Costa, 5.12.2013 (Informativo nº 69)</p> |
|--|---|--|

| | |
|---|--|
| <p>Salário-substituição. Substituição apenas de parte das atribuições do substituído. Pagamento de forma proporcional às atividades substituídas. Apuração em liquidação de sentença.</p> <p>Consoante entendimento consagrado na Súmula 159, I, do TST, o empregado substituído faz jus ao salário do substituído, enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias. Nos casos em que a substituição for parcial, ou seja, não abarcar todas as atividades e responsabilidades do substituído, o valor do salário-substituição poderá ser dar proporcionalmente às tarefas desempenhadas. Na hipótese dos autos, o substituído era responsável pela segurança da empresa em toda região metropolitana de Belo Horizonte, enquanto o substituto assumiu as atribuições do supervisor apenas na cidade de Belém. Assim, adotando esse entendimento, a SBDI-I, no ponto, conheceu dos embargos da reclamada, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhes provimento parcial para limitar a condenação das diferenças salariais em virtude de substituição do supervisor, em suas férias, de forma proporcional às atividades substituídas, a ser apurado em liquidação da sentença. Vencido o Ministro Aloysio Corrêa da Veiga. TST-E-ED-RR-66600-35.2008.5.03.0027, SBDI-I, rel. Min. Dora Maria da Costa, 14.5.2015 (informativo nº 107)</p> | |
| <p>Equiparação salarial. Quadro de carreira. Empresa privada. Ausência de homologação pelo Ministério do Trabalho. Convalidação por instrumento coletivo. Validade. Observância do requisito da alternância entre os critérios de promoção por antiguidade e por merecimento. Súmula nº 6, item I, do Tribunal Superior do Trabalho. Inaplicável.</p> <p>É válido o plano de carreira empresarial nos casos em que existe norma coletiva cancelando-o, desde que seja obedecido o requisito da alternância entre os critérios de promoção por antiguidade e por merecimento. Há, portanto, óbice ao pedido de equiparação salarial. Com efeito, a intenção desta Corte Superior, quando da edição da Súmula nº 6, item I, fora apenas de excepcionar da exigência de homologação do quadro de carreira no Ministério do Trabalho as entidades de direito público, tendo em vista a presunção de legalidade de seus atos. Assim, é inválida a aplicação do entendimento contido no aludido verbete para afastar do quadro de carreira de empresa privada que, conquanto não tenha sido homologado no Ministério do Trabalho, haja sido convalidado por meio de instrumento coletivo e observado o critério da alternância entre a promoção por antiguidade e por merecimento. Sob esses fundamentos, a SBDI-I decidiu, por unanimidade, conhecer do recurso de embargos por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, dar-lhe provimento para restabelecer a sentença que julgou improcedente o pedido de equiparação salarial e reflexos. Vencidos os Ministros Augusto César Leite de Carvalho, Aloysio Corrêa da Veiga, José Roberto Freire Pimenta e Hugo Carlos Schenckmann. TST-E-ED-RR - 35941-05.2007.5.02.0254, SBDI-I, rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, 08.10.2015. (informativo nº 120)</p> | |
| <p>Desvio de função</p> <p>Desvio de função. Regimes jurídicos distintos. Diferenças salariais. Indevidas.</p> <p>O empregado público que exerce atividade típica de servidor público estatutário, em flagrante desvio de função para regime jurídico distinto, não é devido o pagamento de diferenças salariais a que alhde a Orientação Jurisprudencial nº 125 da SBDI-I, sob pena de haver aumento de vencimentos ou provimento de cargo público pela via transversa, ou seja, sem a prévia aprovação em concurso público específico (art. 37, II e XIII, da CF). Com esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, conheceu dos embargos por má aplicação da Orientação Jurisprudencial nº 125 da SBDI-I, no mérito, deu-lhes provimento para restabelecer a decisão do Regional. Vencidos os Ministros Miranda Arantes. Na espécie, a reclamante era empregada do SERPRO, contratada em 1979 para o cargo de auxiliar, tendo exercido as funções de Técnico do Tesouro Nacional ao prestar serviços na Secretaria da Receita Federal. TST-E-ED-RR-3800-54.2002.5.02.0432, SBDI-I, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, 22.3.2012. (informativo nº 3)</p> | |

13. LEGISLAÇÃO RELACIONADA AO CAPÍTULO

SALÁRIO MÍNIMO

» CONSTITUIÇÃO FEDERAL

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

(...)

IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente

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

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;

(...)

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

(...)

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

(...)

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXV, 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.

» CLT

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

» Lei Complementar nº 103/2000

(...)

IV – salário mínimo;

seguintes direitos:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos

salário mínimo estabelecido na região, zona ou subzona, em que tiver de ser cumprido.

Art. 118 – O trabalhador a quem for pago salário inferior ao mínimo terá direito, não obstante qualquer contrato ou convenção em contrário, a reclamar do empregador o complemento de seu salário mínimo estabelecido na região, zona ou subzona, em que tiver de ser cumprido.

Art. 117 – Será nulo de pleno direito, sujeitando o empregador às sanções do art. 120, qualquer contrato ou convenção que estipule remuneração inferior ao salário mínimo estabelecido na região, zona ou subzona, em que tiver de ser cumprido.

(...)

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. 81** – O salário mínimo será determinado pela fórmula $5m = a + b + c + d + e$, 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.

Art. 78 – Quando o salário for ajustado por em-pretada, ou convencionalizado 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.

de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

Art. 1º Os Estados e o Distrito Federal ficam autorizados a instituir, mediante lei de iniciativa do Poder Executivo, o piso salarial de que trata o inciso V do art. 7º da Constituição Federal para os empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

II – em relação à remuneração de servidores públicos municipais;

§ 2º O piso salarial a que se refere o caput poderá ser estendido aos empregados domésticos.

Art. 2º Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

REMUNERAÇÃO

» CLT

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.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 5º Inexistindo previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos §§ 6º e 7º deste artigo serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma do art. 612 desta Consolidação.

§ 6º As empresas que cobrem a gorjeta de que trata o § 3º deverão:

I – para as empresas inscritas em regime de tributação de lucro presumido, lançar a respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 20% (vinte por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais;

II – para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançar a respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 33% (trinta e três por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivadas da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador;

III – anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

§ 7º A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios de definição em convenção ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros do § 6º deste artigo.

§ 8º As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.

§ 9º Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, salvo o estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 10. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, para acompanhar o desenvolvimento e fiscalização da distribuição da gorjeta, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozará de

garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.

§ 11. Comprovado o descumprimento do disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa, observadas as seguintes regras:

I – a limitação prevista neste parágrafo será triplicada caso o empregador seja reincidente;

II – considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumpra o disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo por mais de sessenta dias.

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.

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

§ 2º Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

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

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

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

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

V – seguros de vida e de acidentes pessoais;

VI – previdência privada;

VII – (VETADO)

VIII – o valor correspondente ao vale-cultura.

§ 3º – A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder,

respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual.

§ 4º – Tratando-se de habitação coletiva, o valor do salário-utilidade e o correspondente será obtido mediante a divisão do justo valor da habitação pelo número de co-habitantes, vedada, em qualquer hipótese, a utilização da mesma unidade residencial por mais de uma família.

§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 459 – O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

Art. 460 – Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para

Art. 461 Sendo idêntica a função, a todo trabalho 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.

Art. 463 – A prestação, em espécie, do salário será paga em moeda corrente do País.

Parágrafo único – O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito.

Art. 464 – O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

Parágrafo único. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho.

Art. 465. O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior.

Art. 466 – O pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem.

§ 1º – Nas transações realizadas por prestações e comissões, é exigível o pagamento das percentagens e comissões que lhes disserem respeito proporcionalmente à respectiva liquidação.

§ 2º – A cessação das relações de trabalho não prejudica a percepção das comissões e percentagens devidas na forma estabelecida por este artigo.

Art. 467. Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinquenta por cento.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica a União, aos Estados, ao Distrito Federal, aos Municípios e as suas autarquias e fundações públicas.

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

» CONSTITUIÇÃO FEDERAL

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

(...)
VIII – décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

§ 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.

Art. 462 – Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º – Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

§ 2º – É vedado à empresa que mantiver armazenagem para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações “in natura” exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazenagem ou dos serviços.

§ 3º – Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazenagem ou serviços não mantidos pela Empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados.

§ 4º – Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispôr do seu salário.

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

» CLT

(...)

LEI Nº 4090/1962 - LEI DA GRATIFICAÇÃO

NATALINA

(...) V - valor nominal do décimo terceiro salário;

Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

§ 3º - A gratificação será proporcional:

I - na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro; e

II - na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificado antes de dezembro.

Art. 2º - As faltas legais e justificadas ao serviço não serão deduzidas para os fins previstos no § 1º do art. 1º desta Lei.

Art. 3º - Ocorrendo rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho, o empregado receberá a gratificação devida nos termos dos parágrafos 1º e 2º do art. 1º desta Lei, calculada sobre a remuneração do mês da rescisão.

Lei nº 4.749/1965

Art. 1º - A gratificação salarial instituída pela Lei número 4.090, de 13 de julho de 1962, será paga pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, compensada a importância que, a título de adiantamento, o empregado houver recebido na forma do artigo seguinte.

Parágrafo único. (Vetado).

Art. 2º - Entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador pagará, como adiantamento da gratificação referida no artigo precedente, de uma só vez, metade do salário recebido pelo respectivo empregado no mês anterior.

§ 1º - O empregador não estará obrigado a pagar o adiantamento, no mesmo mês, a todos os seus empregados.

§ 2º - O adiantamento será pago ao ensejo das férias do empregado, sempre que este o requerer no mês de janeiro do correspondente ano.

Art. 3º - Ocorrendo a extinção do contrato de trabalho antes do pagamento de que trata o Art. 1º desta Lei, o empregador poderá compensar o adiantamento mencionado com a gratificação devida nos termos do Art. 3º da Lei número 4.090, de 13 de julho de 1962, e, se não bastar, com outro crédito de natureza trabalhista que possua o respectivo empregado.

Art. 4º - As contribuições devidas ao Instituto Nacional de Previdência Social, que incidem sobre a gratificação salarial referida nesta Lei, ficam sujeitas ao limite estabelecido na legislação da Previdência Social.

Art. 5º - Aplicase, no corrente ano, a regra esta-tuída no Art. 2º desta Lei, podendo o empregado usar da faculdade estatuída no seu § 2º no curso de 30 (trinta) dias, adaptará o Regulamento aprovado pelo Decreto número 1.881, de 14 de dezembro de 1962, aos preceitos desta Lei.

Art. 7º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 8º - Revogam-se as disposições em contrário.

» Decreto nº 57.155/1965

Art. 1º O pagamento da gratificação salarial, instituída pela Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as alterações constantes da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, será efetuado pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, tomando-se por base a remuneração devida nesse mês de acordo com o tempo de serviço do empregado no ano em curso.

Parágrafo único. A gratificação corresponderá a 1/12 (um doze avos) da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente, sendo que a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral.

Art. 2º Para os empregados que recebem salário variável, a qualquer título, a gratificação será calculada na base de 1/11 (um onze avos) da soma das importâncias variáveis devidas nos meses trabalhados até novembro de cada ano. A esta gratificação se somará a que corresponder à parte do salário contratual fixo.

Parágrafo único. Até o dia 10 de janeiro de cada ano, computada a parcela do mês de dezembro, o cálculo da gratificação será revisito para 1/12 (um doze avos) do total devido no ano anterior, (um doze avos) do total devido no ano anterior, processando-se a correção do valor da respectiva gratificação com o pagamento ou compensação das possíveis diferenças.

Art. 3º Entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador pagará, como adiantamento da gratificação, de uma só vez, metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior.

§ 1º Tratando-se de empregados que recebem apenas salário variável, a qualquer título, o adiantamento será calculado na base da soma das importâncias variáveis devidas nos meses trabalhados até o anterior àquele em que se realizar o mesmo adiantamento.

§ 2º O empregador não estará obrigado a pagar o adiantamento no mesmo mês a todos os seus empregados.

§ 3º A importância que o empregado houver recebido a título de adiantamento será deduzida do valor da gratificação devida.

§ 4º Nos casos em que o empregado for admitido no curso do ano, ou, durante este, não permanecer a disposição do empregador durante todos os meses, o adiantamento corresponderá a metade de 1/12 avos da remuneração, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias.

Art. 4º O adiantamento será pago ao ensejo das férias do empregado, sempre que este o requerer no mês de janeiro do correspondente ano.

Art. 5º Quando parte da remuneração for paga em utilidades, o valor da quantia efetivamente

ADICIONAIS SALARIAIS

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

(...)

IX – remuneração do trabalho noturno superior a do diurno;

(...)

XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

ADICIONAL DE HORA EXTRAORDINÁRIA

Art. 58 – A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

» CLT

empregados em qualquer atividade privada, não

ADICIONAL NOTURNO

» CLT

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

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

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

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

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho 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, sem a possibilidade de horas extras, 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.

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.

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

§ 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.

Art. 61-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

§ 6º É ilícito o regime de compensação de jornada máximo de seis meses.

§ 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.

§ 4º (REVOGADO)

sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 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.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 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.

VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

(...)

» LEI Nº 5889/1973 – LEI DO TRABALHO RURAL

Art. 7º – Para os efeitos desta Lei, considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária.

Parágrafo único. Todo trabalho noturno será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal.

Art. 8º – Ao menor de 18 anos é vedado o trabalho noturno.

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

§ 2º – É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o

§ 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.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença previa as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

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

decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem.

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

§ 5º As prorrogações do trabalho noturno aplicam-se o disposto neste capítulo.

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convensão coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

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.

» CLT

Art. 60 – Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença previa das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

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. 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. 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. 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. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

XII – enquadramento do grau de insalubridade; XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, seguintes direitos:

(...)

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 das penosas, insalubres ou perigosas;

ADICIONAL DE PERIGULOSIDADE

Art. 195 – A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de pericia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.

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. 394-A, CLT. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

Parágrafo único. (VETADO).

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

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;

» LEI Nº 10101/2000 – LEI DE PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

Art. 1º Esta Lei regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição.

Art. 2º A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

Ministério do Trabalho.

nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física,

Art. 194 – O direito do empregado a adicional

atividades de trabalhador em motocicleta.

§ 4º São também consideradas perigosas as

concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo.

§ 3º Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já

de insalubridade que porventura lhe seja devido.

§ 2º – O empregado poderá optar pelo adicional

nos lucros da empresa.

antes de gratificações, prêmios ou participações

por cento) sobre o salário sem os acréscimos resul-

assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta

§ 1º – O trabalho em condições de periculosidade

ou patrimonial.

nas atividades profissionais de segurança pessoal

II – roubos ou outras espécies de violência física

I – inflamáveis, explosivos ou energia elétrica).

exposição permanente do trabalhador a:

balho, impliquem risco acentuado em virtude de tra-

aquelas que, por sua natureza ou métodos de tra-

aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego,

regos perigosos, na forma da regulamentação

Art. 193. São consideradas atividades ou ope-

» CLT

» CLT

» CLT

» CLT

» CLT

» CLT

» CLT

» CLT

» CLT

» CLT

» CLT

» CLT

participações atribuídas aos empregados nos lucros
 § 1º Para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica poderá deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos empregados nos lucros

aplicando o princípio da habitualidade.
 dência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe qualquer empregado, nem constitui base de inclusão para substituição ou complementação devida a substituição ou complementação devida a
Art. 3º A participação de que trata o art. 2º não segurança no trabalho.

II – não se aplicam as metas referentes à saúde e que colaborem para a negociação;
 dos trabalhadores na comissão paritária informações I – a empresa deverá prestar aos representantes

artigo:
 § 4º Quando forem considerados os critérios e econômicos que lhe sejam aplicáveis.

inciso, e das normas fiscais, comerciais e de direito provar a observância dos demais requisitos deste (d) manutenção escrituração contábil capaz de com- de suas atividades;

re ou ao poder público, em caso de encerramento (c) destine o seu patrimônio a entidade congênue atividade institucional e no País;
 b) aplique integralmente os seus recursos em sua

ou empresas vinculadas;
 da que indiretamente, a dirigentes, administradores a) não distribua resultados, a qualquer título, ain- cumulação de resultados;

II – a entidade sem fins lucrativos que, I – a pessoa física;
 desta Lei;

§ 3º Não se equipara a empresa, para os fins arquivada na entidade sindical dos trabalhadores.

§ 2º O instrumento de acordo celebrado será pactados previamente.

II – programas de metas, resultados e prazos, I – índices de produtividade, qualidade ou lucra- e condições;

ser considerados, entre outros, os seguintes critérios vigência e prazos para revisão do acordo, podendo acordado, periodicidade da distribuição, período de manutenção das regras adjetivas, inclusive mecanismos de afeti- à fixação dos direitos substantivos da participação e não deverão constar regras claras e objetivas quanto

§ 1º Dos instrumentos decorrentes da negociação II – convenção ou acordo coletivo.

para o sindicato da respectiva categoria;
 integrada, também, por um representante indicado I – comissão paritária escolhida pelas partes,

dentes a esse rendimento, não podendo ser utilizada judicialmente no de separação ou divórcio consensual emento de decisão judicial, de acordo homologado normas do Direito de Família, quando em cumprimento a título de pensão alimentícia em face das poderão ser deduzidas as importâncias pagas em participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados, § 10. Na determinação da base de cálculo da par- relativa a mais de um ano-calendário.

§ 9º Considera-se pagamento acumulado, para fins do § 8º, o pagamento da participação nos lucros forma acumulada, ao imposto sobre a renda com

rendimentos recebidos, sujeitando-se, também de lucros ou resultados da empresa serão tributados a título de participação dos trabalhadores nos § 8º Os rendimentos pagos acumuladamente

reito anteriormente.
 deduzindo-se do imposto assim apurado o valor mediante a utilização da tabela constante do Anexo, participação nos lucros recebida no ano-calendário, o imposto deve ser recalculado, com base no total da (uma) parcela referente a um ou mais anos-calendário, § 7º Na hipótese de pagamento de mais de 1 com base na tabela progressiva constante do Anexo.

resultados da empresa será integralmente tributada renda, a participação dos trabalhadores nos lucros ou § 6º Para efeito da apuração do imposto sobre a

pelo beneficiário na Declaração de Ajuste Anual e não integrará a base de cálculo do imposto devido base na tabela progressiva anual constante do Anexo recebidos, no ano do recebimento ou crédito, com te na fonte, em separado dos demais rendimentos tributada pelo imposto sobre a renda exclusivamente § 5º A participação de que trata este artigo será impactos nas receitas tributárias.

§ 4º A periodicidade semestral mínima referida no § 2º poderá ser alterada pelo Poder Executivo, até tes à participação nos lucros ou resultados.

§ 3º Todos os pagamentos efetuados em decorrên- cia de planos de participação nos lucros ou resultados, mantidos espontaneamente pela empresa, poderão ser compensados com as obrigações decorrentes de acordos ou convenções coletivas de trabalho atinen- tes à participação nos lucros ou resultados.

periodicidade inferior a 1 (um) trimestre civil.
 participação nos lucros ou resultados da empresa em mais de 2 (duas) vezes no mesmo ano civil e em

§ 2º É vedado o pagamento de qualquer an- teção ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa ou resultados, nos termos da presente Lei, dentro do

§ 1º – Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta

dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

Art. 462 – Ao empregador é vedado efetuar

prazo.

seria devida, permitida a compensação em igual

pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa

trabalho, parte que descumprir, sem justo motivo,

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao

(...)

em contrato intermitente ou não.

do estabelecimento que exerçam a mesma função

mínimo ou àquele devido aos demais empregados

não pode ser inferior ao valor horário do salário

especificamente o valor da hora de trabalho, que

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e

condição social:

VI – irredutibilidade de salário, salvo o disposto

(...)

em convenção ou acordo coletivo;

» **CLT**

Art. 82 (...) **Art. 452-A.** O contrato de trabalho intermitente

salário mínimo fixado para região, zona ou subzona.

Parágrafo único – O salário mínimo pago em

dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do

deve ser celebrado por escrito e deve conter

GARANTIAS E PROTEÇÃO AO SALÁRIO

z) os prêmios e os abonos.

(...)

-hospitais e outras similares;

ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-

despesas com medicamentos, óculos, aparelhos

ou por ela convenciado, inclusive o reembolso de

vício médico ou odontológico, próprio da empresa

q) o valor relativo à assistência prestada por ser-

(...)

h) as diárias para viagens;

os fins desta Lei, exclusivamente:

§ 9º Não integram o salário-de-contribuição para

(...)

Art. 28. Entende-se por salário-de-contribuição:

» **Lei nº 8.212/1991**

de julho de 1991.

na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei no 8.212, de 24

o salário de contribuição, para efeitos do previsto

o salário do empregado para qualquer efeito nem

modalidades de planos e coberturas, não integram

similares, mesmo quando concedido em diferentes

órteses, despesas médico-hospitalares e outras

mentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses,

inclusive o reembolso de despesas com medica-

serviço médico ou odontológico, próprio ou não,

§ 5º O valor relativo à assistência prestada por

por mais de uma família.

hipótese, a utilização da mesma unidade residencial

número de co-habitantes, vedada, em qualquer

mediante a divisão do justo valor da habitação pelo

do salário-utilidade a ela correspondente será obtido

§ 4º – Tratando-se de habitação coletiva, o valor

por cento) do salário-contratual.

mente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte

que se destinam e não poderão exceder, respectiva-

como salário-utilidade deverão atender aos fins a

§ 3º – A habitação e a alimentação fornecidas

VIII – o valor correspondente ao vale-cultura.

VI – previdência privada;

VII – (VETADO)

V – seguros de vida e de acidentes pessoais;

ca, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;

IV – assistência médica, hospitalar e odontológi-

transporte público;

o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por

III – transporte destinado ao deslocamento para

e material didático;

relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros

próprio ou de terceiros, compreendendo os valores

II – educação, em estabelecimento de ensino

trabalho, para a prestação do serviço;

fornecidos aos empregados e utilizados no local de

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios

possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

§ 2º - É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações "in natura" exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.

§ 3º - Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela Empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados.

§ 4º - Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispôr do seu salário. **Art. 503** - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respectado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

§ 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.

Lei nº 8.036/1990

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.

§ 2º As contas vinculadas em nome dos trabalhadores são absolutamente impenhoráveis.

Lei nº 10.820/2003

Art. 1º Os empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, poderão autorizar, de forma irrevogável e irretratável, o desconto em folha de pagamento ou na sua remuneração disponível dos valores referentes ao pagamento de empréstimos, financiamentos,

cartões de crédito e operações de arrendamento mercantil concedidos por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil, quando previstos nos respectivos contratos.

§ 1º O desconto mencionado neste artigo também poderá incidir sobre verbas rescisórias devidas pelo empregador, se assim previsto no respectivo contrato de empréstimo, financiamento, cartão de crédito ou arrendamento mercantil, até o limite de 35% (trinta e cinco por cento), sendo 5% (cinco por cento) destinados exclusivamente para:

I - a amortização de despesas contradas por meio de cartão de crédito; ou

II - a utilização com a finalidade de saque por meio do cartão de crédito.

§ 2º O regulamento disporá sobre os limites de valor do empréstimo, da prestação consignável para os fins do **caput** e do comprometimento das verbas rescisórias para os fins do § 1º deste artigo.

§ 3º Os empregados de que trata o **caput** poderão solicitar o bloqueio, a qualquer tempo, de novos descontos.

§ 4º O disposto no § 3º não se aplica aos descontos do bloqueio.

§ 5º Nas operações de crédito consignado de que trata este artigo, o empregado poderá oferecer em garantia, de forma irrevogável e irretratável, até 10% (dez por cento) do saldo de sua conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e até 100% (cem por cento) do valor da multa paga pelo empregador, em caso de despedida sem justa causa ou de despedida por culpa recíproca ou força maior, nos termos dos §§ 1º e 2º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, (incluído pela Medida Provisória nº 719, de 2016)

§ 6º A garantia de que trata o § 5º só poderá ser acionada na ocorrência de despedida sem justa causa, inclusive a indireta, ou de despedida por culpa recíproca ou força maior, não se aplicando, em relação à referida garantia, o disposto no § 2º do art. 2º da Lei nº 8.036, de 1990.

§ 7º O Conselho Curador do FGTS poderá definir o número máximo de parcelas e a taxa máxima mensal de juros a ser cobrada pelas instituições consignatárias nas operações de crédito consignado de que trata este artigo.

§ 8º Cabe ao agente operador do FGTS definir os procedimentos operacionais necessários à execução do disposto nos §§ 5º e 6º deste artigo, nos termos do inciso II do **caput** do art. 7º da Lei nº 8.036, de 1990.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL E DESVIO DE FUNÇÃO

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.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL

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:

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

(...)

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

(...)

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;

(...)

CLT

Art. 63 – Não haverá distinção entre empregados e interessados, e a participação em lucros e comissões, salvo em lucros de caráter social, não exclui o participante do regime deste Capítulo.

Art. 460 – Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

1. Direito potestativo: independe do consentimento da outra parte da relação jurídica. O empregado possui, também, o direito de pedir demissão. Nesse caso, o empregador não poderá se opor.

Alguns autores diferenciam os termos: estabilidade de garantia provisória de emprego. Estabilidade refere-se ao direito conquistado pelo empregado de não perder o emprego, exceto se a dispensa for por justa causa. Estabilidade provisória, ou especial ou, ainda, garantia de emprego, consiste em garantir, provisoriamente,

emprego, mesmo contra a vontade do empregador. Assim sendo, estabilidade é o direito do trabalhador de permanecer no emprego, exceto se detentor de estabilidade ou uma das garantias provisórias de

Logo, a esta decisão de colocar fim ao contrato, o trabalhador não pode se

trabalho para sua efetivação.

sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de

os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade

tivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos

Art. 477-A, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). As dispensas imo-

individuais, plúrimas ou coletivas:

profissional ou da realização de negociação coletiva de trabalho para as dispensas

art. 477-A da CLT, que estabelece a desnecessidade de autorização do sindicato

tativo do empregador. Esse posicionamento é reforçado pela redação do novo

É importante destacar que o ato de terminar o contrato é um direito potes-

1. INTRODUÇÃO

Sumário • 1. Introdução. 2. Estabilidade por tempo de serviço. 3. Garantias provisórias de emprego ou esta-

bilidades provisórias. 3.1. Dirigente sindical. 3.2. Empregada gestante. 3.3. Empregado representante da CIPA.

3.4. Empregado acidentado. 3.5. Empregado membro da Comissão de Conciliação Prévia – CCP. 3.6. Membros

da comissão de gorjetas. 3.7. Representante dos empregados (Reforma Trabalhista). 3.8. Outras hipóteses.

3.8.1. Membros do Conselho Nacional da Previdência Social. 3.8.2. Membros do conselho curador do Fundo

de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS. 3.8.3. Empregados eleitos diretores de sociedades cooperativas.

3.8.4. Empregado público. 4. Fundo de garantia por tempo de serviço – FGTS. 4.1. Introdução. 4.2. Órgãos de

administração, gestão e operação do FGTS. 4.3. Trabalhadores com direito ao FGTS. 4.4. Alíquotas e depô-

sitos. 4.5. Hipóteses de saque dos depósitos. 4.6. Prescrição. 5. Questões dissertativas e estudos de caso. 6.

Simulas e orientações jurisprudenciais do TST. 7. Enunciados da 2ª jornada de direito material e processual

do trabalho. 8. Informativos do TST. 9. Legislação relacionada ao capítulo

ESTABILIDADE E FGTS

CAPÍTULO VII

2. Há posicionamentos doutrinários que defendem a aplicação desse inciso I, art. 7º, da CF/88, entretanto, em regra, deve prevalecer os exatos termos da CF e das leis a ser adotado em questões objetivas.
3. Lembra-se de que mesmo o empregado estável pode ser dispensado por justa causa. Exemplo: o empregado que viola segredo da empresa, ou ainda ofende fisicamente seu superior hierárquico, perderá o emprego, mesmo se detentor de estabilidade ou garantia provisória de emprego.

Art. 477, CLT (redação dada pela Lei nº 13.467/2017). 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.

com o posicionamento adotado desde a promulgação da Constituição de 1988:

A Reforma Trabalhista eliminou do “caput” do art. 477 da CLT a redação acerca da indenização devida ao empregado por tempo de serviço, o que se coaduna com o posicionamento adotado desde a promulgação da Constituição de 1988:

estabilidade na data da promulgação da CF/88 possuem direito adquirido.

A Constituição Federal de 5 de outubro de 1988 tornou o FCTS obrigatório para todos os empregados. Diante disso, não mais se aplica aos empregados contratados, após essa data, a estabilidade decenal. Aqueles trabalhadores já detentores de estabilidade na data da promulgação da CF/88 possuem direito adquirido.

A Constituição Federal de 5 de outubro de 1988 tornou o FCTS obrigatório para todos os empregados. Diante disso, não mais se aplica aos empregados contratados, após essa data, a estabilidade decenal. Aqueles trabalhadores já detentores de estabilidade na data da promulgação da CF/88 possuem direito adquirido.

Com o surgimento do FCTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço –, em 1966, o empregado poderia optar pela forma de contratação. Contrataba-se nos moldes da CLT, com a respectiva estabilidade decenal, ou por meio do FCTS, sem direito à estabilidade.

Inicialmente, a CLT previa estabilidade para os empregados após 10 anos de efetivo serviço, era a chamada estabilidade decenal, prevista nos arts. 492 até 500. O empregado estável não poderia ser dispensado sem justa causa. Se rescindido antes de completar 10 anos, o empregador era obrigado a pagar indenização equivalente a 1 mês de salário por ano, ou fração igual ou superior a 6 meses trabalhados, art. 478 da CLT.

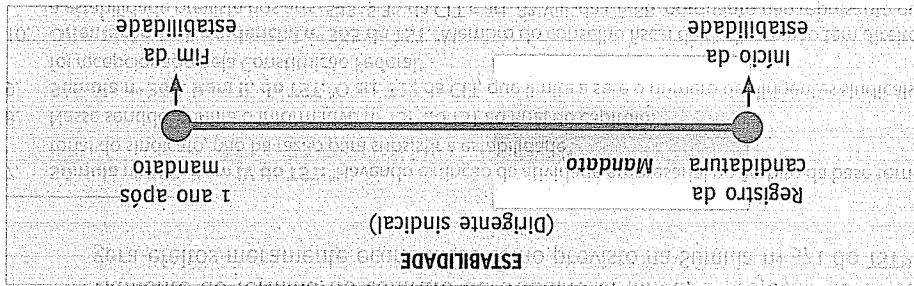
2. ESTABILIDADE POR TEMPO DE SERVIÇO

Deve-se destacar, por fim, que há previsão, no art. 7º, I, da CF/88, da proibição da despedida arbitrária: “...a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. Esse inciso ainda não foi regulamentado, assim sendo há entendimento majoritário de que a garantia contra a despedida arbitrária ainda não pode ser aplicada.

provisória.

estabilidade seja utilizado para abranjer também as hipóteses de estabilidade (gestante, membro da CIPA etc.). Nas provas de concursos, é comum que o termo o emprego enquanto presente uma das situações excepcionais previstas em lei

4. **Súmula nº 98 do TST:** "I – 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";
5. **Art. 8, VIII, da CF/88:** "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";
6. Sobre o tema requisitos para fundação do sindicato, consulte o tópico de direito coletivo desse livro.



Cabe destacar, ainda, que TST tem entendimento no sentido de que a estabilidade do dirigente sindical ocorre mesmo que o seu sindicato ainda não tenha o registro no Ministério do Trabalho e Emprego.

Cabe destacar, ainda, que TST tem entendimento no sentido de que a estabilidade do dirigente sindical ocorre mesmo que o seu sindicato ainda não tenha o registro no Ministério do Trabalho e Emprego.

- 3.1. Dirigente sindical
- ▶ Art. 8º, inciso VIII, CF/88
- ▶ Súmula nº 369 do TST
- ▶ Súmula nº 379 do TST

3. GARANTIAS PROVISÓRIAS DE EMPREGO OU ESTABILIDADES PROVISÓRIAS

A estabilidade decenal e o sistema do FGTS são, portanto, incompatíveis. Cabe frisar, entretanto, que não há incompatibilidade entre a estabilidade prevista em regulamento de empresa, acordo ou negociação coletiva para os empregados que possuem os depósitos do FGTS. Exemplo: acordo coletivo prevê estabilidade aos delegados sindicais. Esses empregados, além de possuírem estabilidade, terão direito aos depósitos do FGTS, sem que haja nenhuma incompatibilidade entre esses sistemas.

Sobre estabilidade do dirigente sindical, lembre-se de que:

- a) se o empregado não for eleito, não terá a garantia da estabilidade. Ademais, não persiste a estabilidade se houver extinção do estabelecimento. Contudo, se o empregado for transferido para outro estabelecimento da empresa na mesma base territorial onde exerce suas atividades de dirigente sindical, a estabilidade permanecerá. De acordo com recente posicionamento do TST, o dirigente sindical mantém o seu direito à estabilidade mesmo na hipótese de pendência de registro sindical no Ministério do Trabalho. Somente com o indeferimento definitivo do registro, após julgamento de eventuais recursos, a estabilidade deixa de existir.
- b) o suplente do cargo de direção ou representação sindical também terá direito à estabilidade. O número de dirigentes sindicais, com estabilidade, é limitado a 7 membros titulares e 7 membros suplentes. A estabilidade abrange apenas os membros que atuam na defesa da categoria, excluindo, portanto, os membros do conselho fiscal e delegados sindicais.
- c) para que o empregado que pertencente à categoria profissional diferente da mesma atividade para a qual foi eleito, ou seja, se eleito para representar a categoria dos motoristas, deverá exercer essa atividade na empresa. Caso contrário, não estará representando a categoria.
- d) em regra, não gera direito à estabilidade se a candidatura for realizada durante o contrato por prazo determinado. Ademais, se o registro da candidatura ocorrer durante o período de aviso-prévio, ainda que indenizado, não assegura a estabilidade do empregado, conforme previsto na Súmula nº 369, V, do TST. Os fundamentos utilizados são que as partes já sabiam previamente do término do contrato de trabalho e, ainda, a projeção do aviso gera efeitos meramente econômicos como previsto na Súmula nº 371 do TST.

7. **Súmula nº 369, item IV do TST:** "Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade";
8. Nesse sentido, confira o Informativo nº 139 do TST ao final do capítulo.
9. **Súmula nº 369, item II, do TST.** "O art. 522 da CLT, que limita a sete o número de dirigentes sindicais, foi recepcionado pela Constituição Federal."
10. **Orientação Jurisprudencial nº 365 do TST.** "Membro do conselho fiscal de sindicato não tem direito a estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e art. 8º, VIII, da CF/88, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato."
11. **Orientação Jurisprudencial nº 369 da SDI-I do TST.** "O delegado sindical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da CF/88, a qual é dirígida, exclusivamente, àqueles que exerçam ou ocupem cargos de direção nos sindicatos, submetidos a processo eletivo."
12. Exceto se se tratar do contrato por prazo determinado previsto na Lei nº 9.601/98. Nessa lei há expressa previsão de estabilidade para dirigente sindical (art. 1º § 4º), na vigência do contrato.
13. **Súmula nº 371 do TST:** "A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso,

e) é requisito essencial, para adquirir a estabilidade, a comunicação ao empregador, do registro da candidatura ou da eleição e da posse. Essa comunicação, segundo o recente posicionamento do TST, poderá ser feita fora do prazo previsto em lei (24 horas), mas desde que ocorra na vigência do contrato de trabalho. De acordo com o art. 543, § 5º, da CLT e com a jurisprudência do TST:

Art. 543, § 5º, CLT. 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. (grifos acrescentados)

Súmula nº 369, I, do TST – É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho.

f) o dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial¹⁶. Esse “inquérito” é uma ação judicial que será proposta na Justiça do Trabalho, conforme prevê o art. 853 da CLT. De acordo com esse artigo, o prazo para ingressar com a ação é de trinta dias, a contar da suspensão do trabalhador. Sem a observância ao inquérito para apuração da falta grave, a dispensa é inválida.

Vale ressaltar que, se o inquérito for julgado improcedente, o empregado deverá ser reintegrado. Se houver incompatibilidade de retorno ao trabalho, em razão de animosidade entre as partes, é possível converter a reintegração em indenização, conforme prevê o art. 496 da CLT. Nesse caso, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou a conversão¹⁵.

O inquérito para apuração de falta grave é requisito para a dispensa apenas do dirigente sindical¹⁶. Para as demais hipóteses de garantia provisória de emprego, prevalece o entendimento de que não há necessidade dessa ação judicial prévia.

ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias. No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio, todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário.”

14. Súmula nº 379 do TST: “O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, § 3º, da CLT.”

15. Súmula nº 28 do TST: “No caso de converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão”;

16. Há autores de defendem a necessidade do prévio inquérito para apuração de falta grave a outras garantias provisórias de emprego (diretores de sociedades de cooperativas, membros do Conselho Nacional da Previdência Social etc). Entretanto, como o foco desse livro é o concurso de Analista do TST, recomenda-se a memorização nos exatos termos da CLT, isto é, o prévio inquérito é necessário apenas ao dirigente sindical.

As regras ligadas à estabilidade do dirigente sindical também são aplicadas aos dirigentes eleitos para o Conselho de Representantes das **Federações e Confederações**.⁴⁷ Por outro lado, os dirigentes das Centrais sindicais e os dirigentes de associações profissionais, como CREA, CEM, OAB, não gozam de estabilidade. Recentemente (outubro/2013), o TST⁴⁸ estabeleceu a estabilidade provisória do dirigente de **central sindical**, sob a justificativa de que estes órgãos apresentam importante papel no movimento sindical brasileiro, uma vez que se desvincula do modelo corporativista adotado pela pirâmide sindical composta pelos sindicatos, federações e confederações.

| Estabilidade (Dirigente sindical) | |
|--|--|
| • Início da estabilidade ocorre com o registro da candidatura e permanece até 1 ano após o mandato (art. 8, VIII da CF/88). | |
| - Estabilidade aos titulares e suplentes. | |
| - Dirigentes com estabilidade: 7 membros titulares e 7 suplentes (Súm. 369) | |
| - Não gera direito à estabilidade se a candidatura ocorre durante (Súm. 369): | |
| a) contrato por prazo determinado; | |
| b) aviso prévio. | |
| - Comunicação do registro da candidatura ao empregador: prazo de 24 horas. Mesmo que não haja comunicação nesse prazo, terá direito à estabilidade se comprovar que a comunicação ocorreu durante a vigência do contrato (Súm. 369). | |
| - Se houver extinção do estabelecimento, extingue a estabilidade (Súm. 369). | |
| - Membros do conselho fiscal e delegados sindicais, não possuem estabilidade (OJ 365 e OJ 369) | |
| - Somente poderá ser dispensado se cometer falta grave. Há necessidade de prévio inquérito para apuração dessa falta grave (Súm. 379). Sem essa ação judicial, a dispensa é nula. | |

17. Informativo nº 3 do TST. Estabilidade provisória. Representante sindical e suplente eleitos para o Conselho de Representantes de federação ou confederação. Incidência dos arts. 8º, VIII, da CF e 543, § 3º, da CLT. A diretriz da Orientação Jurisprudencial nº 369 da SBDI-I, que diz respeito a delegado sindical junto a empresas, não se aplica ao representante sindical eleito, e ao seu suplente, junto ao Conselho de Representantes de federação ou confederação (art. 538, "b", da CLT), uma vez que estes últimos gozam da estabilidade provisória disposta no inciso VIII do art. 8º da CF e no § 3º do art. 543 da CLT. Ademais, não há falar na incidência do limite quantitativo previsto no art. 522 da CLT e na Súmula nº 369, II, do TST, visto que aplicável tão somente aos cargos da Diretoria e do Conselho Fiscal da entidade sindical, pois o Conselho de Representantes dispõe de número fixo de membros de cada sindicato ou federação, quais sejam dois titulares e dois suplentes (CLT, art. 538, § 4º). Com esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, conheceu e deu provimento aos embargos para restabelecer a decisão do TST que reconheceu a estabilidade pleiteada e determinou a reintegração do reclamante com pagamento dos salários do período do afastamento. Vencida a Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. TST-E-CD-RR-125600-83.2003.5.10.0014, SBDI-I, rel. Min. Delaide Miranda Avelares, 22.3.2012.

18. Para maiores informações ver TST-RR-50000-91.2008.5.17.0012 – Rel. Min. Maurício Godinho Delgado – Data de Julgamento: 23/10/2013

3.2. Empregada gestante

► Art. 10, inciso II, alínea "b", ADCT

► Art. 391-A, CLT

► Lei Complementar nº 146/2014

► Súmula nº 244 do TST

► Orientação Jurisprudencial nº 30 da SDC do TST

Como forma de proteger o mercado de trabalho da mulher, bem como garantir uma gestação tranquila, a empregada gestante possui estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, "b", ADCT). Esse direito foi estendido também às empregadas domésticas (art. 25, parágrafo único, LC nº 150/2015).

O desconhecimento da gravidez, pelo empregador, não afasta o direito à estabilidade. Assim sendo, essa garantia provisória de emprego da gestante independe da notificação ao empregador da gravidez. Aliás, mesmo que a própria empregada desconheça sua gravidez na data da dispensa sem justa causa, mas, após exames médicos, ficar devidamente comprovado seu estado gravídico, terá direito à reintegração.

A empregada somente perderá o direito à estabilidade se cometer falta grave, prevista no art. 482 da CLT¹⁹. Conforme jurisprudência majoritária, se constatada hipótese que justifique a dispensa por justa, não é exigida a instauração de inquérito para apuração de falta de grave:

Inquérito judicial para apuração de falta grave – Interesse de agir – Empregada gestante. 1. Consoante o disposto no art. 853 da CLT, reputado violado pelo Agravante, para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Vara do Trabalho ou Juízo de Direito, dentro de 90 dias, contados da data da suspensão do empregado. 2. No caso, o Regional mantém a sentença que extinguiu o feito sem a resolução de mérito, salientando que afigura-se desnecessário o ajuizamento de inquérito judicial para a apuração de falta grave de empregada gestante, ou seja, portadora de garantia provisória de emprego. 3. O entendimento adotado pelo Regional não viola o art. 853 da CLT invocados no recurso de revista e reiterado no agravo de instrumento, o qual trata do procedimento a ser observado no inquérito a que se refere o art. 494 da CLT, que, por sua vez dispõe apenas sobre a estabilidade decenal. Mesmo se considerarmos que é necessário o ajuizamento de inquérito para a apuração de falta grave cometida por outros empregados estáveis, não há como estender

19. **Orientação Jurisprudencial nº 30 da SDC:** "Nos termos do art. 10, II, "a", do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário".

E ainda, se a gravidez ocorrer durante o aviso-prévio, inclusive indenizado, também gerará direito à estabilidade. Aliás, há expressa previsão na CLT para esses novas hipóteses de estabilidade:

- III – A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.
- 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.
- (art. 10, II, “b” do ADCT).
- I – O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade

Súmula nº 244 do TST. Gestante. Estabilidade provisória

gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário. a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º da CLT, torna-se nula de pleno direito a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a “a”, do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a

Orientação Jurisprudencial nº 30 da SDC do TST: Nos termos do art. 10, II, estabilidade provisória da gestante nos casos de contrato por prazo determinado: mais, diante da recente modificação da jurisprudência sumulada do TST, aplica-se a (venção) impor restrições ou condições ao direito à estabilidade da gestante. Ade- importante destacar que é vedado aos instrumentos coletivos (acordo e con-

verbas rescisórias (art. 500, CLT).

inferior a 1 ano, será necessária a assistência do sindicato na homologação das gador. Contudo, ainda que o pedido de demissão da gestante ocorra em período a qualquer momento. Esse direito, portanto, não depende da vontade do empregador. Lembra-se de que é direito potestativo do(a) empregado(a) pleitear a demissão. Nesse caso, receberá as verbas trabalhistas decorrentes do pedido de demissão. estabilidade não exige que ela permaneça prestando serviços obrigatoriamente. Cabe destacar que a gestante poderá pedir **demissão** a qualquer momento. A

Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 11/06/2008)

de instrumento desprovido. (TST – AIRR: 157740-06-2005-5-15-0001, Relator: não atendendo, portanto, a exigência contida no art. 896, c, da CLT. Agravo na medida em que a ofensa ao referido dispositivo é, em regra, reflexa, que tange à violação do art. 5º, XXXV, da CF, o apelo não merece prosperar, conta nesse dispositivo, incidindo o óbice da Súmula 221, II, do TST. 4. No vez que o Colegiado de origem interpretou de forma razoável a norma provisória de emprego. Tampouco resta violado o art. 4º, I, do CPC, uma essa exigência para a empregada gestante que apenas detém garantia

Com a promulgação da Lei nº 13.509/2017, o empregado adotante também passou a ter direito à estabilidade provisória no emprego.

Art. 391-A da CLT. 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.

Destaca-se que, em outubro de 2014, o TST decidiu que a aprendiz gestante também tem assegurado seu direito à estabilidade provisória:

Recurso de revista. Estabilidade provisória. Gestante. Contrato por prazo determinado. Aprendiz. De acordo com o entendimento atual do TST, a estabilidade é garantida à gestante, mesmo quando sua admissão ocorreu por meio de contrato de experiência. Exegese da Súmula nº 244, III, desta Corte. Considerando que o contrato de aprendizagem é modalidade de contrato por prazo determinado, a ele também se aplica a estabilidade da gestante, nos termos do referido verbete sumular. Recurso de revista conhecido e provido. (RR – 911-64-2013-5-23-0107 – Relatora: Ministra Dora Maria da Costa – 8ª Turma – Data de Publicação: 31/10/2014)

Portanto, em qualquer hipótese de contratação por prazo determinado, é assegurada a estabilidade da gestante.

Importa ressaltar que a mesma previsão não é extensiva à estagiária que engravida durante o período de estágio, haja vista se tratar de contrato especial, regido pela Lei nº 11.788/2008.

Se dispensada durante o período da gestação, a empregada poderá pleitear a reintegração ao trabalho, pois essa dispensa será irregular. Após o período da estabilidade, a empregada terá direito à indenização do período que ficou afastada. Exemplo: se dispensada no quinto mês de gravidez, e a ação não for julgada até o fim do período da estabilidade ou, ainda, se a empregada não ingressar com a ação judicial por algum motivo, terá direito apenas ao salário e demais direitos durante o período em que ficou afastada do trabalho, ou seja, a reintegração converte-se em pagamento relativo ao período da estabilidade no exemplo, o pagamento seria a partir do quinto mês até cinco meses após o parto.

Cabe ressaltar que, se a empregada exige somente a reintegração e seu período de estabilidade já terminou, é permitido ao juiz converter, de ofício, a reintegração em indenização conforme estabelece a Súmula nº 396, II, do TST:

Súmula nº 396 do TST:

I – Exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego.

II – Não há nulidade por julgamento “extra petita” da decisão que deferir salário quando o pedido for de reintegração, dados os termos do art. 496 da CLT. (grifos acrescentados)

Vale ressaltar, ainda, que existe discussão a respeito da possibilidade de exigência de teste de gravidez no término do contrato de trabalho pelo empregador. De acordo com a CLT, é ilícita a exigência de exame ou atestado para comprovação de gravidez no momento de **admissão** ou durante a **permanência** no emprego. No entanto, não há nenhuma menção à possibilidade de sua realização no término do contrato:

Art. 373-A. CLT: 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.

No mesmo sentido, a Lei nº 9.029/1995 estabelece que a exigência de qualquer teste relativo à esterilização ou ao estado de gravidez é medida discriminatória e será considerada crime:

Lei nº 9.029/1995

Art. 1º: É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

Art. 2º: Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I – a exigência de teste, exame, pericia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

(...)

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Referidos dispositivos legais têm respaldo no texto constitucional, cuja finalidade é impedir a discriminação de gênero no momento da admissão ou permanência do emprego:

Art. 3º, CF/88: Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

(...)

IV – promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

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

(…)

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

No entanto, surge o questionamento se uma determinada empresa, com base no princípio da segurança jurídica, pode exigir que suas empregadas se submetam a teste de gravidez, na rescisão do contrato de trabalho, para resguardar o direito à estabilidade. Interessante julgado do TST da 2ª Região sustenta que a empregada, em caso de recusa, não teria direito à estabilidade da gestante uma vez que o empregador teria adotado todas as cautelas legais ao realizar o exame de gravidez no momento da rescisão do contrato. Nesse sentido, seria possível sustentar que o tribunal entendeu pela legalidade do exame realizado:

Estabilidade gestante. Confirmação da gravidez após a dispensa.

É indevida a estabilidade da gestante quando não há confirmação da gravidez na vigência do contrato de trabalho, e o empregador adotou as cautelas legais, promovendo o regular exame demissional, com teste específico para gravidez que resultou negativo, e com a homologação da rescisão contratual sem ressalvas a respeito. (Recurso Ordinário em Procedimento Sumaríssimo nº 0002807-39-2012.5-02.0083 – 2ª turma – Relatora: Rosa Maria Zuccaro)

Da nossa parte, entendemos que o empregador não poderá exigir que a empregada realize o teste de gravidez, uma vez que essa medida consistiria em violação ao direito à intimidade da empregada previsto no art. 5º, X, CF/88. No entanto, tendo em vista que a atitude da empresa tem a finalidade de assegurar o próprio direito à estabilidade da gestante, é plenamente possível a solicitação para a realização dos exames no momento da dispensa da empregada. Eventual recusa da empregada impediria que a empregada ingressasse com ação exigindo a indenização do período estabilitário, uma vez que a empresa tomou todas as medidas necessárias para assegurar o direito da empregada gestante.

Contudo, para que o exame solicitado possa ter qualquer efeito na comprovação do estado de gravidez da empregada para fins de estabilidade, é necessário que seja realizado nos últimos dias de cumprimento do aviso-prévio pela gestante, uma vez que, diante da recente alteração da CLT, a gestante terá direito à estabilidade ainda que iniciada no curso do aviso-prévio. Recentemente (22/11/2017), foi promulgada a Lei nº 13.509/2017 que acrescentou o parágrafo único ao art. 391-A da CLT para estender a estabilidade provisória da gestante para o empregado adotante. Segue a redação do novo dispositivo:

Art. 391-A da CLT (Redação dada pela Lei nº 13.509/2017). 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 prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Há também posicionamento que sustenta que o afastamento da gestante do ambiente insalubre pode gerar o efeito reverso ao previsto com a redução na contratação de mulheres em idade fértil. Em resumo, o afastamento da gestante ou da lactante de locais insalubres sem uma regulamentação mais detalhada e ainda sem um prazo para adequação das empresas, poderia trazer efeitos contrários ao inicialmente desejado pelo legislador.

deveria ter sido afastada das funções e não foi em tempo oportuno. ainda, no futuro, ter de pagar indenização por danos morais à empregada que fiscalização do trabalho (MTE), ser investida no Ministério Público do Trabalho e, grávidas. Caso não tomasse essa medida, a empresa poderia ser autuada pela as médicas, enfermeiras, técnicas e auxiliares de enfermagem que se encontrassem em um hospital, por exemplo, a administração deveria afastar, de imediato, todas remunerada etc.). A nova regra não trouxe nenhuma norma intertemporal, portanto, ministrativas ou até mesmo se adequar aos afastamentos (pagamento de licença tiveram tempo para se adequar às medidas, ou seja, construir novas áreas ad-insalubres, protegendo também as futuras gerações. Ocorre que as empresas não e lactantes, pois retirou todas as mulheres grávidas de atividades em ambientes inicialmente, a Lei nº 13.287/2016 trouxe excelente proteção a todas as gestantes atividades insalubres já deveria ser obedecido por todos os empregadores do país. tivo que determinava o afastamento da empregada gestante ou lactante dos locais e Essa legislação entrou em vigor na data de sua publicação e, portanto, o disposi-

Parágrafo único. (VETADO).

devido exercer suas atividades em local salubre. lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a Art. 394-A, CLT (Redação anterior à Reforma Trabalhista). A empregada

antiga redação do dispositivo:

Em maio de 2016, foi promulgada a Lei nº 13.287/2016, que acrescentou o art. 394-A à CLT para proibir o trabalho da gestante ou lactante em atividades, operações ou locais insalubres. O artigo está inserido na Seção V do Capítulo de Proteção do Trabalho da Mulher referente à proteção da maternidade. Confira a

do filho no caso de falecimento da genitora.

provisória da gestante (art. 10, II, alínea "b", ADCT) à pessoa que detiver a guarda Ressalta-se ainda que, a Lei Complementar nº 146/2014 estende a estabilidade

Atenção: O posicionamento majoritário é no sentido de que não cabe o pedido de exame de gravidez em nenhuma circunstância.

Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.

Diferentemente da Lei nº 13.287/2016, a Reforma Trabalhista passou a admitir hipóteses em que a gestante a lactante não serão afastadas obrigatoriamente. Quando a atividade desenvolvida apresentar grau médio e mínimo de insalubridade para a gestante ou em qualquer grau de insalubridade para a lactante, ocorrerá o afastamento apenas se assim for recomendado pelo médico de confiança da empregada.

| AFASTAMENTO EM ATIVIDADES INSALUBRES | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|---|-------------|
| Empregada | Grau de insalubridade | | Afastamento |
| | Insalubridade em grau máximo | Afastamento obrigatório | |
| Gestante | Insalubridade em graus médio e mínimo | Afastamento com atestado de médico de confiança da mulher | Lactante |
| | Qualquer grau de insalubridade | Afastamento com atestado de médico de confiança da mulher | |

De acordo com a nova redação do art. 394-A da CLT, o afastamento das atividades insalubres da gestante e lactante persiste, mas os efeitos são diversos em relação ao grau de insalubridade e entre empregada gestante e lactante:

§ 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.

Parágrafo único. (VETADO).

- I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;
- II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando de 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 de apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;
- Art. 394-A, CLT (redação dada pela Lei nº 13.467/2017). Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:
- O tema foi regulamentado novamente pela Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista:

20. A NR 15 do Ministério do Trabalho trata desse assunto ligado aos graus de insalubridade.
 21. A CIPA é regulamentada pela Norma Regulamentadora nº 5 do MTE.
 22. Os representantes dos empregadores não possuem estabilidade provisória, pois são indicados.
 23. Para maiores informações, confira o tópico de CIPA no capítulo de Segurança e Medicina do Trabalho.

O mandato tem duração de 1 ano, sendo permitida uma reeleição²³. Ao membro suplente que tiver participado de menos da metade de reuniões, não será

pendentemente de filiação sindical.
 balhadores. A eleição é secreta e podem participar todos os empregados, indicada pelo empregador e o vice-presidente será empregado eleito pelos tra- empresa) e dos empregadores²² (indicados). Esse órgão é presidido por pessoa haverá representantes dos empregados (eleitos pelos demais trabalhadores da para manter um ambiente de trabalho saudável. Na constituição dessas comissões A Comissão Interna de Prevenção a Acidentes²¹ desempenha importante papel

3.3. Empregado representante da CIPA

empregada perceberá o benefício previdenciário.

será considerada de risco. Nesse caso, durante todo o período de afastamento, a da confirmação da gravidez até o fim do período de lactação, pois a gravidez bre na empresa, a empregada terá direito à percepção de salário maternidade, Na impossibilidade de transferir a gestante ou a lactante para atividade salu-

o valor será reembolsado com a compensação nas contribuições devidas.
 serviço. Portanto, apesar de o pagamento do adicional ser realizado pela empresa, salários e demais rendimentos pagos ou creditados à pessoa física que lhe preste direito a compensar o valor pago das contribuições incidentes sobre a folha de a empresa que pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, tem Em contraprestação, o novo § 2º do presente art. 394-A CLT estabeleceu que

em local salubre, manterá o direito ao adicional de insalubridade.
 mesmo que a empregada seja afastada da atividade insalubre e passe a trabalhar vícios em atividades insalubres. No entanto, a legislação abriu uma exceção, pois seja, o empregado apenas receberá o adicional enquanto estiver prestando ser- insalubridade. O adicional em questão é uma das formas de salário-condição, ou manutenção de sua remuneração, bem como do valor referente ao adicional de Durante o afastamento da atividade insalubre é assegurado à empregada a

em grau máximo.
 salubres e não à determinação legal, com exceção, da gestante em insalubridade Caberá, portanto, à decisão médica o afastamento da gestante das atividades in- a ocorrência de fraudes caso o atestado fosse emitido por médico da empresa. médico de confiança da empregada gestante ou lactante, o que, em tese, evitaria em grau máximo de insalubridade²⁰. Note-se que o atestado médico é emitido por Somente será obrigatório o afastamento na hipótese da empregada gestante

permitida reeleição. Os empregados eleitos para cargo de direção da CIPA possuem garantia provisória de emprego, desde o registro da candidatura até um ano após o mandato (art. 10, II, a, do ADCT). O objetivo dessa estabilidade provisória é permitir que o empregado desempenhe seu mandato de forma tranquila e sem perseguições e ingerências do empregador.

O art. 10, II, a, do ADCT não estende o direito à estabilidade ao suplente do diretor eleito, mas o TST⁴ possui entendimento majoritário, ampliando essa garantia de emprego ao suplente do empregado eleito para representar a CIPA. Aliás, sem essa garantia o suplente poderia sentir-se intimidado pelo empregador, comprometendo a sua atuação durante as substituições no cargo. A jurisprudência do STF também concedeu interpretação extensiva ao dispositivo para assegurar a eficácia protetiva do art. 10 do ADCT, conforme transcrito abaixo:

Súmula nº 676 do STF: A garantia da estabilidade provisória, prevista no art. 10, II, a, do ADCT, também se aplica ao suplente do cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA).

A estabilidade do empregado representante da CIPA, assim como a do dirigente sindical e do membro da Comissão de Conciliação Prévia, é tida como estabilidade objetiva, ou seja, está ligada ao cargo e funções exercidos pelo trabalhador. A estabilidade subjetiva, por sua vez, está ligada à figura do empregado, como é o caso da gestante e do acidentado.

Diante disso, caso ocorra a extinção do estabelecimento, não persistirá a garantia de emprego ao cipeiro. Consequentemente, o empregado não terá direito nem à reintegração e nem à indenização.

Cabe ressaltar que prevalece, na jurisprudência e na doutrina²⁶, na hipótese de dispensa do representante da CIPA, o posicionamento de que não há necessidade do prévio inquérito para apuração de falta grave. Esse procedimento é utilizado apenas ao dirigente sindical.

24. Súmula nº 339 do TST: I – “O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, a, do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. II – A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período de estabilidade”;

25. O candidato deverá ficar atento ao enunciado da questão, pois não há menção expressa no texto da CF, mas sim um posicionamento jurisprudencial do TST. Se a questão nada mencionou sobre a fonte (CF ou Súmula), interessante assinalar a opção que estende a estabilidade ao suplente, pois já está consagrada na doutrina e jurisprudência.

26. Há posicionamento minoritário no sentido de que há necessidade do prévio inquérito como requisito para dispensa do cipeiro. Nesse sentido: Klippel, Bruno. *Direito Sumular – TST. Esquematizado*. Editora Saraiva, p. 429.

27. **Orientação Jurisprudencial nº 31 da SDC:** "Estabilidade do acidentado. Acordo homologado. Prevalência. Impossibilidade. Violação do art. 118 da lei 8.213/91. Não é possível a prevalência de acordo sobre legislação vigente, quando ele é menos benéfico do que a própria lei, porquanto o caráter imperativo dessa última restringe o campo de atuação da vontade das partes".
28. Vale ressaltar que o prazo para a interrupção do contrato de trabalho na hipótese de afastamento por doença ou acidente permanece em 15 dias. A MP nº 664/2014, que ampliava para 30 dias esse prazo, foi convertida na Lei nº 13.135/2015. A nova lei revogou a previsão de 30 dias. Em resumo, aplica-se o prazo de 15 dias.
29. Doenças do trabalho ou doenças profissionais são equiparadas ao acidente de trabalho para fins de estabilidade. A previsão legal está no art. 20 da Lei nº 8.213/91.
30. Foi cancelada, recentemente, a **Orientação Jurisprudencial nº 154 da SDI-I** que exigia atestado médico, fornecido pelo INSS, como prova de ocorrência de doença profissional, quando houvesse previsão em negociação coletiva. Atualmente, com o cancelamento da OJ nº 154, é possível demonstrar a doença profissional por todos os meios de prova legais. De acordo com a notícia veiculada no site do TST no dia 3.12.2009: "A doença profissional não necessita ser atestada por médicos do INSS, como condição para a estabilidade do emprego. Esse posicionamento segue o novo entendimento estabelecido a partir da anulação da Orientação Jurisprudencial nº 154, que determinava a obrigatoriedade de comprovar doença profissional por meio de atestado médico do INSS, quando tal exigência consta de acordo coletivo".

trabalho temporário rural.

é assegurada a estabilidade do acidentado, inclusive no tocante ao contrato de

Ressalta-se que, em qualquer hipótese de contratação por prazo determinado, determinado, por exemplo, contrato de experiência, terá direito à estabilidade.

Além disso, o empregado que sofre acidente durante o trabalho durante o contrato por prazo determinado, por exemplo, contrato de experiência, terá direito à estabilidade.

ligação com o trabalho desenvolvido na empresa.

direito à estabilidade. Isso porque a doença do trabalho ou profissional³⁰ tem

tenha recebido auxílio-doença, pois os afastamentos foram de poucos dias, terá

diagnosticada após a sua dispensa. Nesse caso, mesmo que o trabalhador não

em determinado empregado, que exerce a atividade de digitador na empresa,

rápida, ou seja, ao longo dos anos vão se alojando no organismo. Exemplo: a LER

Vale frisar que algumas doenças ocupacionais³¹ não se manifestam de forma

b) percepção de auxílio-doença acidentário.

dessa garantia provisória de emprego;

a) afastamento superior a quinze dias³². Dessa forma, empregado aciden-

tado que retornou ao trabalho em menos de quinze dias não é detentor

provisória, há necessidade de preencher, cumulativamente, os seguintes requisitos:

meses não poderá ser reduzido via negociação coletiva³³. Para adquirir essa garantia

provisória de doze meses após a cessação do auxílio-doença. Esse período de 12

daptação ao serviço, foi dado ao empregado acidentado o direito à estabilidade

Como forma de incentivar o retorno ao trabalho e garantir prazo para rea-

► Súmula nº 378 do TST

► Art. 118 da Lei nº 8.213/91

3.4. Empregado acidentado

importante conferir, a Súmula nº 378, II e III do TST:

- II – São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidental, salvo se constatada, após a dispensa, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (grifos acrescidos)
- III – O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego, decorrente de acidente de trabalho, prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/1991.

Com a promulgação da Nova Lei dos Domésticos (LC nº 150/2015), os empregados domésticos passaram a ter reconhecido o direito a essa estabilidade, conforme previsto nos artigos 11, II e 18, § 1º da Lei nº 8.213/91³¹.

Cabe destacar ainda que, de acordo com a jurisprudência dominante do TST, é assegurada a estabilidade provisória para o denominado acidente de trajeto, que é aquele que ocorre no trajeto casa-trabalho e trabalho-casa. Nesse sentido:

RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRAJETO. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. NOS termos do artigo 118 da Lei nº 8.213/91, o segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidental, independentemente de percepção de auxílio-acidente. Por sua vez, o artigo 21, IV, d, do mesmo diploma legal, equipara ao acidente de trabalho, o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho, no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado. No caso dos autos, restou incontroverso o acidente de percurso sofrido pelo autor, que o incapacitou para o trabalho por período superior a 15 dias, tendo inclusive sido deferido o auxílio-doença comum. A ausência de percepção do auxílio-doença acidental não obsta o reconhecimento da estabilidade prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/91, ainda mais quando não emitida a CAT pelo empregador. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (TST – RR: 9938420105040251, Relator: Emanoel Pereira, Data de Julgamento: 11/02/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/02/2015)

Ainda que haja um pequeno desvio de curso no trajeto, como o necessário para fazer uma pequena compra na padaria, não há descaracterização do acidente de trajeto e o empregado permanece com o direito à estabilidade. Somente com

31. Art. 18, § 1º, Lei nº 8.213/1991: "Somente poderão beneficiar-se do auxílio-acidente os segurados incluídos nos incisos I, II, VI e VII do art. 11 desta Lei." Nesse sentido, estabelece o art. 11, Lei nº 8.213/1991: "São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas: como empregado doméstico: aquele que presta serviço de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividades sem fins lucrativos;"

o afastamento relevante no percurso por maior período não será considerado como acidente de trajeto³².

3.5. Empregado membro da Comissão de Conciliação Prévia – CCP

A Comissão de Conciliação Prévia tem por objetivo tentar a conciliação entre empregados e empregadores. A composição da CCP é feita de forma paritária, ou seja, representantes dos empregados (por meio de votação secreta) e dos empregadores (indicados). Apenas os representantes dos empregados, titulares e suplentes possuem garantia provisória de emprego.

Nesse sentido, art. 625-B, § 1º, da CLT:

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. (grifos acrescentados)

O início da estabilidade, de acordo com a CLT, ocorre com a eleição³³ do empregado e se estende até um ano após o mandato.

3.6. Membros da comissão de gorjetas

Recentemente, a Lei nº 13.419/2017 (“Lei das Gorjetas”) estabeleceu a possibilidade de se instituir, mediante negociação coletiva, comissão de empregados em empresas com mais de 60 empregados para acompanhar e fiscalizar a regularidade na cobrança e distribuição das gorjetas, cujos representantes, eleitos em assembleia geral, têm direito à estabilidade provisória no emprego:

Art. 457 da CLT (com redação dada pela Lei nº 13.419/2017): 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. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozará de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão inter-sindical para o referido fim.

32. CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1.139.
33. Há autores que defendem o início da estabilidade após o registro da candidatura, sob pena de desestimar o empregado a concorrer à eleição. Esse é o posicionamento de Gustavo Felipe Barbosa Garcia.

Para as demais empresas, deve ser constituída comissão intersindical para exercer essas funções. Destaca-se que, novamente, assume papel de relevância o acordo e a convenção coletiva de trabalho, pois a duração do mandato desses representantes, o período de estabilidade e as condições para o exercício de suas atribuições ficarão a cargo daquilo que for previsto em instrumento coletivo.

3.7. Representante dos empregados³⁴ (Reforma Trabalhista)

De acordo com o art. 11 da Constituição Federal, é obrigatória a eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados. De acordo com o texto constitucional:

Art. 11 da CF/88. 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.

Apesar de prevista na Constituição Federal, não havia sido elaborada legislação regulamentando as atribuições e as prerrogativas desses representantes no entendimento direto com os empregadores. Não havia, inclusive, previsão em lei de estabilidade para esses empregados eleitos, o que gerava intensa discussão doutrinária, pois impedia a negociação efetiva no âmbito da empresa.

Cabe frisar que parte da doutrina³⁵ sustentava que o texto da Constituição Federal não assegurou estabilidade a esse representante dos empregados eleito. Previa-se tão somente a estabilidade do dirigente sindical no art. 8º, VIII, CF/88. No entanto, afirmava-se que era recomendável assegurar a estabilidade por meio de lei ordinária, uma vez que os representantes poderiam sofrer represálias do empregador, o que impediria qualquer negociação efetiva no âmbito da empresa. Por sua vez, a Convenção nº 135 da OIT – Proteção de Representantes de Trabalhadores foi ratificada pelo Brasil (Decreto nº 131/1991), sendo aplicada aos representantes sindicais e aos trabalhadores eleitos no âmbito da empresa, para funções que não sejam prerrogativas do sindicato. Estabelece que:

os representantes dos trabalhadores nas empresas devem gozar de proteção eficaz contra todas as medidas que possam ser tomadas contra eles, inclusive despedida, quando motivadas pela qualidade ou pela participação em atividades decorrentes da representação, da filiação sindical ou da participação em atividades sindicais, desde que eles atuem de conformidade com as leis, convenções coletivas ou outros instrumentos em vigor³⁶.

De nossa parte, entendíamos que seria possível o reconhecimento de estabilidade aos representantes como condição necessária à plena efetivação do dispositivo constitucional, que apresenta eficácia imediata. Negar a proteção do emprego

34. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre a representação de empregados.

35. MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 855.

36. SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000, p. 349.

37 Importante fazer um rápido esclarecimento sobre **precedentes normativos**. Assim como as decisões reiteradas do TST em dissídios individuais dão origem às súmulas e OJs da SDI-I e II do TST, as decisões reiteradas em dissídios coletivos formam as OJs da SDI e os precedentes normativos do TST. No tocante à importância desses precedentes ao direito individual, destaca-se que, apesar de não vinculativas, ou, ainda, não servirem para fins de recurso de revista, as disposições previstas são importantes **fontes de interpretação**.

Ressalta-se que, diante da inexistência de previsão de eleição de suplentes, a estabilidade somente é aplicada aos membros titulares. Defendemos que, aos suplentes, também deve ser assegurada a estabilidade provisória, pois substituem os titulares no exercício das atribuições previstas e, por isso, não podem ter seus empregos ameaçados. Apesar de a legislação ser silente a respeito, a estabilidade não deve prevalecer na hipótese de extinção do estabelecimento, pois compreende hipótese de estabilidade objetiva, que decorre da função exercida. Não havendo mais a empresa para o desenvolvimento da função, a estabilidade não permanece:

Art. 165 da CLT – 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.

A estabilidade prevista aos membros da comissão de representantes é a mensal aplicada aos cipeiros:

§ 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.

(...)

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

A Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista – acabou com essa discussão, pois passou a prever de forma expressa a estabilidade do membro da comissão de representante dos empregados, que terá garantia contra despedida arbitrária desde o registro de sua candidatura até um ano após o fim do mandato. A despedida arbitrária é aquela, segundo o § 3º do art. 510-D da CLT, aquela que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro:

Precedente Normativo nº 86 do TST: “Nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do art. 543, e seus §§, da CLT.”

aos representantes dos trabalhadores equivaleria a retirar a eficácia do art. 11 da CF/88, uma vez que nenhum empregado estaria disposto a sofrer punições do empregador ou mesmo ter seu contrato de trabalho extinto. Nesse sentido, o próprio TST já havia decidido que deve ser assegurada garantia provisória do dirigente sindical aos representantes:

3.8. Outras hipóteses

3.8.1. Membros do Conselho Nacional da Previdência Social

Os representantes dos trabalhadores, titulares e suplentes têm estabilidade desde a nomeação até um ano após o mandato, somente podendo ser dispensados por motivo de falta grave.

3.8.2. Membros do conselho curador do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS

Os representantes dos trabalhadores, titulares e suplentes têm estabilidade desde a nomeação até um ano após o mandato, somente podendo ser dispensados por motivo de falta grave.

3.8.3. Empregados eleitos diretores de sociedades cooperativas

Os empregados que forem eleitos diretores de sociedades cooperativas não poderão ser dispensados, desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato. Essa garantia provisoriedade de emprego, segundo o entendimento do TST, não abrange os suplentes³⁸.

Cabe ressaltar que há vários autores, dentre eles o prof. Sérgio Pinto Martins, que defendem o prévio inquérito para apuração de falta grave no caso de dispensa dos diretores de sociedade cooperativa, pois o art. 55 da Lei nº 5.764/71 prevê que esses diretores terão as mesmas garantias asseguradas aos dirigentes sindicais no art. 543 da CLT.

Por fim, é importante destacar que o TST³⁹ entende que também terá direito à estabilidade provisória dos diretores de cooperativas, o membro do Conselho de Administração que também exercer alguma atividade diretiva. Assim, ainda que não integre a direção da cooperativa, mas exerça funções diretivas, terá direito à estabilidade.

3.8.4. Empregado público⁴⁰

O art. 41 da CF/88 foi alterado para garantir a estabilidade apenas ao detentor de cargo público (servidores públicos estatutários). Dessa forma, a estabilidade não se estende aos detentores de emprego público, chamados de celetistas.

38. Orientação Jurisprudencial nº 253 da SDI-I do TST. "O art. 55 da Lei nº 5.764/71 assegura a garantia de emprego apenas aos empregados eleitos diretores de Cooperativas, não abrangendo os membros suplentes."

39. Informativo nº 38 do TST (confira texto integral ao final do capítulo)

40. Para maiores detalhes dessa matéria é importante consultar a matéria, ou livro específico de direito administrativo.

2014.

43. BORTOLETEO, Leandro. *Direito Administrativo para Analista dos Tribunais*. 3. Ed. Salvador: 40 (interpretação restritiva, apenas aos servidores estatutários).
42. O candidato deverá estar atento a essa questão. Veja-se o enunciado questiona o posicionamento do TST, Súmula nº 390 (interpretação ampliada da estabilidade) ou o texto da Constituição Federal, art. 41, da CF/88.
41. **Súmula nº 390 do TST**. I – “O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF/88. II – Ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não é garantida a estabilidade prevista no art. 41, da CF/88”.

Empresa brasileira de correios e telégrafos – ECT. Demissão imotivada de seus empregados. Impossibilidade. Necessidade de motivação da dispensa. RE parcialmente provido. I – Os empregados públicos não fazem jus à estabilidade prevista no art. 41 da CF, salvo aqueles admitidos em período anterior ao advento da EC nº 19/1998. Precedentes. II – Em atenção, no entanto, aos princípios da impessoalidade e isonomia, que regem a administração pública, a dispensa do empregado de empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos deve ser motivada, assegurando-se, assim, que tais princípios, observados no momento daquela admissão, sejam também respeitados por ocasião da dispensa. III – A motivação do ato de dispensa deve ser feita de forma clara e objetiva, indicando os fatos e circunstâncias que justificam a medida, bem como a motivação da decisão. IV – A motivação deve ser feita de forma clara e objetiva, indicando os fatos e circunstâncias que justificam a medida, bem como a motivação da decisão. V – A motivação deve ser feita de forma clara e objetiva, indicando os fatos e circunstâncias que justificam a medida, bem como a motivação da decisão.

nas dispensas de empregados públicos, conforme posicionamento abaixo:

Cabe frisar, entretanto, que o TST em breve deve alterar, ou cancelar esse posicionamento contido na OJ 247. A jurisprudência do STF defende a fundamentação das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais.

II – A validade do ato de despedida do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) esta condicionada à motivação, por gozar a empresa do mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública em relação à imunidade tributária e à execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais.

I – A despedida de empregados de empresa pública e de sociedade de economia mista, mesmo admitidos por concurso público, **depende de ato motivado para sua validade**; (grifos acrescidos)

Orientação Jurisprudencial nº 247 da SDI-I do TST.

justa causa, conforme posicionamento abaixo:

público. Aliás, o TST entende que é possível a dispensa desses empregados sem (por exemplo) não terão direito à estabilidade, mesmo que admitidos via concurso públicas (infraero, por exemplo) ou sociedades de economia mista (Banco do Brasil, autárquica ou fundacional⁴². Por outro lado, os empregados públicos de empresas bilidade aos celetistas que ingressam via concurso público na administração direta, Note-se que o posicionamento do TST⁴¹ é mais abrangente, estendendo a esta- concurso público. (grifo acrescido)

Art. 41 da CF/88: São estáveis após 3 anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de

De acordo com o texto da CF:

de dispensa, assim, visa a resguardar o empregado de uma possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir. IV – Recurso extraordinário parcialmente provido para afastar a aplicação, ao caso, do art. 41 da CF, exigindo-se, entretanto, a motivação para legitimar a rescisão unilateral do contrato de trabalho. (RE 589998/PI, rel. Min. Ricardo Lewandowski, 20.3.2013)

Nesse sentido, o próprio TST já passou a decidir em alguns julgados pela necessidade de motivação na dispensa do empregado público em atendimento ao posicionamento do STF sobre o assunto:

Ação rescisória. Sociedade de economia mista. Demissão motivada. Impossibilidade. Reintegração do empregado. Submissão aos princípios previstos no art. 37, caput, da CF. Regulamento interno. Necessidade de motivação. Adesão ao contrato de trabalho. Súmula nº 51 do TST.

O STF, nos autos do RE nº 589998, estabeleceu que os empregados de sociedades de economia mista e de empresas públicas admitidos por concurso público somente poderão ser demitidos mediante a motivação do ato de dispensa, porquanto necessária a observação dos princípios constitucionais que regem a administração pública direta e indireta, previstos no art. 37, caput, da CF. Ademais, verificada, no caso, a existência de dispositivo de norma interna do Banestado prevendo a obrigatoriedade da motivação para dispensa de empregados, tal cláusula adere ao contrato de trabalho, impossibilitando a dispensa motivada a teor do preconizado pela Súmula nº 51 do TST. Com esses fundamentos, e não vislumbrando violação ao art. 173, § 1º, da CF, a SBDI-II, à unanimidade, negou provimento ao recurso ordinário por meio do qual se buscava reformar a decisão do TRT da 9ª Região que, ao julgar improcedente a ação rescisória, manteve o acórdão que determinou a reintegração do empregado do Banestado demitido imotivadamente. TST-RO-219-22.2012.5.09.0000, SBDI-II, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, 15.10.2013 (Informativo nº 63)

Matéria afeita ao Tribunal Pleno. Servidor público celetista. Administração pública direta, autárquica e fundacional. Concurso público. Contrato de experiência. Dispensa motivada. Impossibilidade. Observância dos princípios constitucionais da impessoalidade e da motivação.

A despedida de servidor público celetista da administração pública direta, autárquica e fundacional, admitido por concurso público e em contrato de experiência, deve ser motivada. A observância do princípio constitucional da motivação visa a resguardar o empregado de possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido no poder de dispensar. Sob esse fundamento, o Tribunal Pleno, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhe provimento, para julgar procedentes os pedidos da reclamante de restauração da relação de emprego e de pagamento dos salários e demais vantagens do período compreendido entre a dispensa e a efetiva reintegração. TST-E-ED-RR 64200-46.2006.5.02.0027, Tribunal Pleno, rel. Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 29.9.2015. (Informativo nº 119 do TST)

O FGTS foi instituído em razão da resistência criada em torno da estabilidade decenal. Essa estabilidade onerava sobremaneira as empresas, desestimulando a contratação e indenizar o tempo de serviço, surgiu, em 1964, como sistema opcional, o FGTS.

4.1. Introdução

4. FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO - FGTS

| | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">- Empresas com mais de 200 empregados: início com o registro da candidatura até 1 ano após o fim do mandato;- Representante dos empregados Estabilidade definida via negociação coletiva.- Empresas com mais de 60 empregados Membro da comissão de gorjetas- Titulares e suplentes: início com a eleição até 1 ano após o mandato.- Apenas representantes dos empregados (eleitos). Emprego representante da CCP- Titulares e suplentes (Súmula nº 399): início com o registro do candidato até 1 ano- Apenas o representante dos empregados (eleitos). Emprego representante da CPA- Percepção do auxílio-doença superior a 15 dias | <ul style="list-style-type: none">- Requisitos: Estabilidade de 12 meses após o término do auxílio-doença- Emprego acidentado Empregadas domésticas também possuem esse direito.- Emprego gestante início com a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.- Após CF/88 não está em vigor.- Não optante pelo FGTS.- Após 10 de efetivo serviço.- Estabilidade decenal |
|--|--|

Inicialmente, o empregado poderia optar entre a estabilidade decenal e o FGTS. Com a Constituição Federal de 1988, o FGTS passou a ser obrigatório para todos os empregados, sendo regido pela Lei nº 8.036/90⁴ e pelo Decreto nº 99.684/90.

O FGTS⁴ é uma “poupança forçada” suportada exclusivamente pelo empregador. Todos os meses, ao quitar o salário e demais adicionais, o empregador deverá depositar numa conta vinculada do trabalhador 8% da sua remuneração. Exemplo: empregado recebe R\$ 1.000,00 de salário. Logo, o **empregador** deverá depositar R\$ 80,00 na conta vinculada do trabalhador, a título de FGTS. Veja que para fins de FGTS, não há desconto a ser suportado pelo trabalhador. Esses depósitos destinam-se à indenização por tempo de serviço do empregado.

Os depósitos efetuados nas contas vinculadas serão **corrigidos monetariamente** com base nos parâmetros fixados para atualização dos saldos dos depósitos de poupança e capitalização de juros de 3% ao ano. Em 25 de maio de 2017, foi promulgada a Lei nº 13.446/2017, que autoriza a distribuição de parte do lucro do fundo para os trabalhadores, o que assegura maior rentabilidade à conta do FGTS. Nesse sentido:

Art. 13 da Lei nº 8.036/1990: Os depósitos efetuados nas contas vinculadas serão corrigidos monetariamente com base nos parâmetros fixados para atualização dos saldos dos depósitos de poupança e capitalização de juros de (três) por cento ao ano.

(...)

§ 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:

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;

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

III – a distribuição do resultado auferido será de 50% (cinquenta por cento) do resultado do exercício.

Importa ressaltar que o valor creditado a título de distribuição de resultado não integrará a base de cálculo do depósito da multa rescisória em caso de

45. Artigos dessa lei serão citados sem referência durante esse capítulo.

46. “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. Outrossim, servem os depósitos como forma de financiamento para aquisição de moradia pelo Sistema Financeiro da Habitação.” MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*, 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 435.

dispensa sem justa causa, culpa recíproca ou força maior, nos termos do art. 13, § 7º da Lei nº 8.036/90.

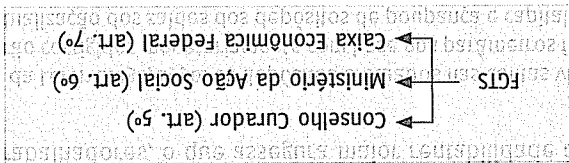
Por fim, com o advento da Reforma Trabalhista, constitui objeto ilícito de negociação coletiva a supressão ou redução do valor do depósito mensal e indenização rescisória do FGTS:

Art. 611-B da CLT (incluído pela Reforma Trabalhista): Constituem objeto ilícito de negociação coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclu-sivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

4.2. Órgãos de administração, gestão e operação do FGTS



Em 2015, nos concursos realizados pela FCC para o TRF-MG e RS⁴⁷, foram exigidas questões que cobravam especificamente as competências e composição dos órgãos de administração, gestão e operação do FGTS. Nesse sentido, é importante que o candidato memorize as hipóteses de competência de cada órgão.

A administração do FGTS é feita por normas e diretrizes elaboradas pelo **Con-selho Curador**. Esse Conselho é composto por representantes dos trabalhadores⁴⁸, empregadores e entidades governamentais, conforme previsto no art. 3º. As decisões do Conselho serão tomadas com presença da maioria simples de seus membros, tendo o presidente⁴⁹ voto de qualidade. E, ainda, o Conselho Curador se reunirá ordinariamente, a cada **bimestre**, por convocação de seu presidente.

Destaca-se que a ausência do empregado representante dos trabalhadores para participar das atividades desenvolvidas pelo Conselho serão abonadas pelo empregador e deverá ser computada a jornada de trabalho para todos os fins. Assegura-se a esses representantes dos trabalhadores, estabilidade provisória da **nomeação** até o período de 1 ano após o término do mandato de 2 anos.

47. Nesse sentido, confira referidas questões no capítulo de questões com gabarito comentado dos capítulos V e VI.
48. Os representantes dos trabalhadores e empregadores e seus suplentes serão indicados pelas respectivas centrais sindicais e confederações nacionais e nomeados pelo Ministro do Trabalho, e terão mandato de dois anos, podendo ser reconduzidos uma única vez.
49. A Presidência do Conselho Curador será exercida pelo representante do Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

A competência do Conselho Curador está prevista no art. 5º, Lei nº 8.036/1990:

- 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;
- Acompanhar e avaliar a gestão econômica e financeira dos recursos, bem como os ganhos sociais e o desempenho dos programas aprovados;
- Apreciar e aprovar os programas anuais e plurianuais do FGTS;
- Pronunciar-se sobre as contas do FGTS, antes do seu encaminhamento aos órgãos de controle interno para os fins legais;
- 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;
- Dirimir dúvidas quanto à aplicação das normas regulamentares, relativas ao FGTS, nas matérias de sua competência;
- Aprovar seu regimento interno;
- Fixar as normas e valores de remuneração do agente operador e dos agentes financeiros;
- Fixar critérios para parcelamento de recolhimentos em atraso;
- Fixar critério e valor de remuneração para o exercício da fiscalização;
- Divulgar, no Diário Oficial da União, todas as decisões proferidas pelo Conselho, bem como as contas do FGTS e os respectivos pareceres emitidos.
- 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.

CONSELHO CURADOR DO FGTS

• Responsável pela administração do FGTS

• Composição tripartite

- representantes dos trabalhadores;
- empregadores;
- entidades governamentais.

• Presidência é exercida por representante do MTE.

• Decisões tomadas por maioria simples.

• Reuniões ordinárias a cada bimestre.

Ademais, compete ao **Ministério da Ação Social**⁵⁰ a gestão das aplicações dos recursos do FCTS em habitação popular, saneamento ambiental e infraestrutura. Nesse sentido, o art. 6º da Lei nº 8.036/1990 estabelece suas competências:

- Praticar todos os atos necessários à gestão da aplicação do Fundo, de acordo com as diretrizes e programas estabelecidos pelo Conselho Curador;
 - Expedir atos normativos relativos à alocação dos recursos para implementação dos programas aprovados pelo Conselho Curador;
 - 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;
 - Acompanhar a execução dos programas de habitação popular, saneamento básico e infraestrutura urbana, decorrentes de aplicação de recursos do FCTS, implementados pela CEF;
 - Submeter à apreciação do Conselho Curador as contas do FCTS;
 - Subsidiar o Conselho Curador com estudos técnicos necessários ao aprimoramento operacional dos programas de habitação popular, saneamento básico e infraestrutura urbana;
 - Definir as metas a serem alcançadas nos programas de habitação popular, saneamento básico e infraestrutura urbana.
- Por fim, cabe à **Caixa Econômica Federal** o papel de agente operador do Fundo que manterá as contas vinculadas do Fundo. A competência da CEF está disposta no art. 7º da Lei nº 8.036/1990:

- Centralizar os recursos do FCTS, manter e controlar as contas vinculadas, e emitir regularmente os extratos individuais correspondentes às contas vinculadas e participar da rede arrecadadora dos recursos do FCTS;
- Expedir atos normativos referentes aos procedimentos administrativos-operacionais dos bancos depositários, dos agentes financeiros, dos empregadores e dos trabalhadores, integrantes do sistema do FCTS;
- 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;
- Elaborar as análises jurídica e econômico-financeira dos projetos de habitação

50. Ressalta-se que, de acordo com informação obtida no site do FCTS, o Ministério das Cidades substituiu as funções exercidas pelo Ministério da Ação Social. Fonte: http://www.fgts.gov.br/quem_administra.asp. Contudo, para as provas de Analista do TRT, recomenda-se a memorização do disposto na Lei do FCTS.

popular, infraestrutura urbana e saneamento básico a serem financiados com recursos do FGTS;

- Emitir Certificado de Regularidade do FGTS;

- Elaborar as contas do FGTS, encaminhando-as ao Ministério da Ação Social;

- 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;

Dentre as características das contas abertas para depósito do fundo, podem-se destacar:

- a) são impenhoráveis, de acordo com art. 2º, § 2º, da lei do FGTS;

- b) a conta é individualizada, ou seja, se o empregado possui dois empregos,

terá duas contas diferentes para depósitos do FGTS. Nesse sentido, uma das hipóteses de saque dos depósitos do FGTS ocorre quando o empregado permanece 3 anos ininterruptos fora do regime do FGTS. Tendo em vista que as contas são individualizadas, mesmo que estiver trabalhando em outra empresa (nova conta vinculada), terá direito após o prazo de 3 anos de sacar os valores do FGTS da conta que estiver inativa;

- c) os empregadores estão obrigados a comunicar, mensalmente, aos empregados os valores de suas contas vinculadas, conforme art. 17 da lei do FGTS.

4.3. Trabalhadores com direito ao FGTS

Como dito, após a CF/88, todos os empregados urbanos e rurais passaram a ter direito ao FGTS. Assim sendo, independentemente da duração do contrato, isto é, seja contrato por prazo indeterminado, seja por prazo determinado (temporário, aprendiz, experiência etc.), o **empregado** terá direito aos depósitos.

O trabalhador avulso, por força do art. 7º, XXXIV, da CF/88, que equiparou os direitos aos empregados, também terá direito ao FGTS.

Destaca-se que, antes da promulgação da EC nº 72/2013, a concessão do FGTS era facultativa aos empregados domésticos. Com o advento da emenda constitucional mencionada, o FGTS passou a ser direito constitucional assegurado aos domésticos, mas que somente poderia ser exigido do empregado com a edição de lei regulamentando o assunto. Nesse sentido, o art. 34, inciso IV, LC nº 150/2015 passou a assegurar o depósito do valor de 8% da remuneração do empregado doméstico para o recolhimento do FGTS:

51. Art. 20, VIII, Lei nº 8.036/1990: "A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações: 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."

Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

(...)

IV – 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS;

A nova lei complementou a obrigação de inscrever e recolher o FGTS dos empregados domésticos à edição de um regulamento pelo Conselho Curador e pelo agente operador do fundo que se destina a disciplinar os aspectos técnicos dos depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, dentre outros. Nesse sentido, foi editada a Resolução CC/FGTS nº 780/2015 estabelecendo a obrigatoriedade na contribuição ao FGTS a partir de 1º de outubro de 2015⁵². Com isso, passou a ser obrigatório que o empregador doméstico realize seu cadastro no portal eletrônico “e-social”⁵³ para que seja possível efetuar as contribuições do Simples Doméstico, inclusive dos depósitos de 8% do FGTS.

Atualmente, o único trabalhador que possui o FGTS facultativo é o **diretor não empregado** (lembre-se de que, no caso do diretor empregado, em que há subordinação, é obrigatório o recolhimento). Nesse caso, a empresa poderá optar ou não em depositar o FGTS:

Súmula nº 269 do TST: O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.

Art. 16, Lei nº 8.036/1990: 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.

Por fim, destaca-se que inclusive os servidores públicos ocupantes de cargo de livre nomeação e exoneração (cargo de confiança) têm direito aos depósitos do FGTS desde que submetidos ao regime trabalhista⁵⁴.

Art. 1º, Resolução CC/FGTS nº 780/2015: “O empregado doméstico, definido nos termos da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, terá direito ao regime do FGTS, obrigatoriamente, a partir de 1º de outubro de 2015”

53. Esse portal é responsável pelo cadastramento dos empregadores domésticos no Simples do Doméstico e devem acontecer, inclusive o depósito do montante de 8% relativos ao FGTS. Link de acesso: <http://www.esocial.gov.br/>. Segundo informações do próprio site da Caixa Econômica Federal (<http://www.caixa.gov.br/empresas/fgts-empresas/fgts-para-empregador-Domestico/Paginas/default.aspx>): “A partir de 26/10/2015, será disponibilizado no portal eSocial funcionalidade que permitirá a geração de DAE – Documento de Arrecadação do eSocial, guia única que consolidará todos os recolhimentos devidos pelo empregador doméstico, conforme definido no Art. 34 da Lei Complementar 150/2015”.

54. Informativo nº 91 do TST (confira texto integral ao final do capítulo).

4.4. Alíquotas e depósitos

O empregador está obrigado a depositar na conta vinculada do empregado 8% da remuneração paga no mês anterior⁵⁵. É vedado o pagamento direto ao trabalhador. No contrato de aprendizagem, o percentual é reduzido para 2%.

Esse percentual incide sobre remuneração⁵⁶ (art. 15, § 6º). O FGTS incidirá em todas as parcelas pagas em virtude de prestação de serviços no exterior⁵⁷. A título de exemplo, incidirá sobre as seguintes parcelas para fins do depósito do FGTS:

- salário;
- salário in natura;
- acréscimo 1/3 constitucional de férias;
- descanso semanal remunerado;
- aviso-prévio (trabalhado ou indenizado)⁵⁸;
- gorjetas;
- adicionais legais (hora extra, noturno, transferência, insalubridade e periculosidade);
- décimo terceiro salário.

Não há incidência da alíquota de 8% nas parcelas de natureza indenizatória. Dentre elas podem-se citar como exemplo:

- abono de férias⁵⁹;
- ajuda de custo;

55. Recentemente (14/07/2016), foi promulgada a Lei nº 13.313/2016 que alterou a redação da Lei nº 10.820/2003 para prever a possibilidade de oferecer, em garantia de empréstimo consignado, o percentual de 10% do seu saldo na conta vinculada do FGTS e até 100% do valor da multa do FGTS paga pelo empregador na hipótese de despedida sem justa causa ou de despedida por culpa recíproca ou força maior.
56. **Súmula nº 63 do TST.** A contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço incide sobre a remuneração mensal devida ao empregado, inclusive horas extras e adicionais eventuais. **Orientação Jurisprudencial nº 232 da SDI-I do TST:** "O FGTS incide sobre todas as parcelas de natureza salarial pagas ao empregado em virtude de prestação de serviços no exterior".
57. **Orientação Jurisprudencial nº 232 da SDI-I do TST:** "O FGTS incide sobre todas as parcelas de natureza salarial pagas ao empregado em virtude de prestação de serviços no exterior".
58. O aviso-prévio indenizado incide o FGTS. Nesse sentido a **Súmula nº 305 do TST:** "O pagamento relativo ao período de aviso-prévio, trabalhado ou não, está sujeito à contribuição para o FGTS". Cabe destacar, entretanto, que o aviso-prévio indenizado não integra o montante sobre o qual incidirá a multa de 40%. Nesse sentido, **Orientação Jurisprudencial nº 42 da SDI-I do TST.** II – "O cálculo da multa de 40% do FGTS deverá ser feito com base no saldo da conta vinculada na data do efetivo pagamento das verbas rescisórias, desconsiderada a projeção do aviso-prévio indenizado, por ausência de previsão legal".
59. Não confundir o acréscimo de 1/3 constitucional, com o abono de férias, em que o empregado converte até um terço das férias em pecúnia.

60. **Orientação Jurisprudencial nº 195 da SDI-I do TST:** "Não incide a contribuição para o FGTS sobre as férias indenizadas";
61. Há discussão se a licença-maternidade tem natureza de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho. Para verificar esse tema, ver capítulo III deste livro.
62. Caso haja aposentadoria por invalidez torna-se indevido o recolhimento do FGTS, conforme informativo nº 10 do TST (confira o texto integral ao final do capítulo)
63. **Súmula nº 363 do TST:** "A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS".

Art. 19-A: contrato nulo (Súmula nº 363 do TST⁶³)

A conta corrente do trabalhador, fruto dos depósitos do FGTS, é chamada de conta vinculada. Vinculada porque o empregado não tem a liberdade de sacar o dinheiro quando bem entender, mas somente nas hipóteses expressamente previstas em lei. Assim, não lhe é dada ampla disponibilidade sobre o dinheiro lá depositado, porém pode movimentar a conta, no caso das seguintes hipóteses:

4.5. Hipóteses de saque dos depósitos

- prestação de serviço militar;
 - licença em razão de acidente de trabalho, após os quinze primeiros dias⁶⁴;
 - aborto não criminoso;
 - licença-maternidade⁶⁵;
- continua obrigado a efetuar o depósito:
- to, há hipóteses em que o contrato de trabalho fica suspenso, mas o empregador continua obrigado a efetuar o depósito:
- Nas hipóteses de interrupção do contrato, o empregador deverá, além de pagar salário, recolher o FGTS de seus empregados. Em regra, nas hipóteses de suspensão, não há obrigatoriedade de recolher o FGTS. Excepcionalmente, entre tanto, há hipóteses em que o contrato de trabalho fica suspenso, mas o empregador continua obrigado a efetuar o depósito:
- A data para efetuar o depósito é até o dia 7 de cada mês.

- goadas, portanto), não haverá incidência do FGTS.
- por prazo determinado. Se houver pagamento de férias indenizadas (não sem justa causa, seja pedido de demissão ou até mesmo fim do contrato o FGTS. É irrelevante a forma como se deu o término do contrato, seja atual, não têm caráter salarial, portanto não incide a contribuição para férias indenizadas⁶⁶. As quantias pagas a título de férias, na rescisão com-
- parcelas recebidas para a realização do trabalho (EPIs, uniforme etc.);
 - participação nos lucros e resultados;
 - vale-transporte;
 - diárias para viagem;

Art. 20⁶⁴:

- Aposentadoria Previdência Social
- Compra da casa própria
- Doenças graves do trabalhador e de seus dependentes (terminal, AIDS e câncer)
- Compra de ações (disponíveis para esse fim – exemplo, ações da Vale do Rio Doce)
- 70 anos ou mais
- Calamidades públicas – recuperar os bens perdidos
- Término do contrato de trabalho⁶⁵, exceto se ocorrer por justa causa ou pedido de demissão
- Término do contrato a termo, inclusive o dos trabalhadores temporários
- Término do contrato de trabalho por distrato (art. 20, I-A – acrescentado pela Reforma Trabalhista)
- Conta inativa, após 3 anos ininterruptos. Recentemente (22/12/2016), foi editada a Medida Provisória nº 763/2016, que permitiu ao trabalhador sacar o dinheiro de contas inativas paradas até 31 de dezembro de 2015, independentemente do cumprimento do prazo de 3 anos. Referida medida provisória foi convertida na Lei nº 13.446/2017, que manteve seu texto original

• Falecimento do trabalhador⁶⁶

- Suspensão total do trabalho aviso por período igual ou superior a 90 dias, comprovada por declaração do sindicato
- Aquisição de órfão ou prótese ou prótese para deficiência para pro-moção de acessibilidade e de inclusão social. (Lei nº 13.146/2015)

64. Recomenda-se a leitura atenta ao art. 20 da lei, interessante memorizar todas as hipóteses de saque da conta vinculada do trabalhador, pois há grande possibilidade de questões envolvendo esse tópico.
65. Na rescisão do contrato de trabalho na despedida sem justa causa, rescisão indireta, culpa recíproca, força maior e extinção do estabelecimento é assegurado ao trabalhador o saque do FGTS correspondente 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, conforme prevê o art. 20, I e § 1º da Lei nº 8.036/1990.
66. A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada, dentre outras hipóteses, no caso de 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, conforme prevê o art. 20, IV, da Lei nº 8.036/1990.

67. **Orientação Jurisprudencial nº 42 da SDI – I do TST.** "FGTS. Multa de 40% I – É devida a multa do FGTS sobre os saques corrigidos monetariamente ocorridos na vigência do contrato de trabalho. II – O cálculo da multa de 40% do FGTS deverá ser feito com base no saldo da conta vinculada na data do efetivo pagamento das verbas rescisórias, desconsiderada a projeção do aviso-prévio indenizado, por ausência de previsão legal".
68. Art. 18, § 2º, da Lei nº 8.036/90.
69. **Súmula nº 125 do TST.** O art. 479 da CLT aplica-se ao trabalhador optante pelo FGTS admitido mediante contrato por prazo determinado, nos termos do art. 30, § 3º, do Decreto nº 59.820, de 20.12.1966.
- Vale destacar que a LC nº 150/2015 trouxe uma inovação no tocante à indenização pela perda do emprego doméstico. O art. 22 da nova lei complementar estabeleceu que a multa de 40% (ou 20% no caso de culpa recíproca) sobre os depósitos do FGTS **não é devida para o empregado doméstico**. Em vez disso, estabeleceu-se a necessidade de o empregador doméstico depositar mensalmente a quantia de 3,2% da remuneração devida ao empregado na conta vinculada do empregado doméstico em variação distinta dos depósitos do FGTS. Essa quantia terá a função
- por justa causa e pedido de demissão** do empregado.
- Lembre-se de que, se houver **dispensa sem justa causa**, o empregado terá direito à indenização de 40% sobre os depósitos efetivados, independentemente de o empregado ter sacado os depósitos⁶⁸ nesse período. Se houver culpa recíproca, a indenização será de 20% sobre o total (art. 484-A da CLT), a indenização será de 20% sobre o total de depósitos⁶⁹, além da indenização prevista no art. 479 da CLT, o empregado terá direito à indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS. Por fim, é importante destacar que o trabalhador não terá direito ao saque dos depósitos do FGTS e a multa de 40% sobre o total dos depósitos nas hipóteses de **dispensa** por **justa causa** e **pedido de demissão** do empregado.
- c) sejam observadas as demais regras e condições estabelecidas para uso do FGTS.
- (incluído pela Lei nº 13.465, de 2017)
- b) seja a operação financeira 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;
- 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)
- condições: (incluído pela Lei nº 13.465, de 2017)
- 9.636, de 15 de maio de 1998, respectivamente, observadas as seguintes condições: (incluído pela Lei nº 13.465, de 2017)
- 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)
- 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. 16-A 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)

de indenizar o empregado pela perda de seu emprego em caso de dispensa sem justa causa ou por culpa do empregador (rescisão indireta). Assim, caso ocorra o término do contrato de trabalho, é permitido ao empregado doméstico movimentar a conta e sacar os valores depositados.

Por outro lado, se ocorrer dispensa por justa causa ou pedido de demissão do doméstico, a indenização não será devida e os valores depositados poderão ser levantados pelo próprio empregador. Se verificada culpa recíproca no término do contrato de trabalho, a metade dos valores será movimentada pelo empregado e a outra metade pelo empregador.

4.6. Prescrição

A Súmula nº 362 do TST, que versa sobre a prescrição do FGTS, foi alterada há pouco tempo diante de recente julgamento do STF, que alterou a disciplina do assunto. O prazo prescricional para ingressar na Justiça do Trabalho é de **2 anos** a contar da extinção do contrato. Após esse período, estará prescrito o direito de ação do empregado para reclamar os depósitos do FGTS.

A antiga redação da Súmula nº 362 do TST dispunha que, se observado o prazo de anos para ingresso com a reclamação trabalhista, o trabalhador poderá pleitear os últimos trinta anos. Era a chamada prescrição trintenária. Importante destacar que esse prazo de trinta anos estendia-se apenas aos depósitos do FGTS, enquanto os valores das verbas trabalhistas abrangem apenas os últimos 5 anos.

Cabe ressaltar, entretanto, que, recentemente (novembro/2014), o STF⁷⁰ julgou, por maioria de votos, pertinente a **redução do prazo** de prescrição dos depósitos do FGTS para **5 anos**. Abandonou-se, portanto, a tese da prescrição trintenária. Foi utilizado como argumento para defender a redução a discussão em torno da natureza jurídica do fundo. Para os ministros, os valores devidos ao FGTS apresentavam natureza jurídica trabalhista. Dessa forma, o FGTS está sujeito ao prazo prescricional de 5 anos do art. 7º, inciso XXIX, CF/88⁷¹, e as disposições em lei ordinária que de terminam prazo superior violam referido artigo. Por fim, sustentou-se que o prazo de trinta anos fere a certeza e estabilidade nas relações jurídicas e que existe uma rede de proteção ao trabalhador que permite a exigência do valor no prazo de 5 anos como, por exemplo, a obrigatoriedade da comunicação dos depósitos aos trabalhadores e a possibilidade de cobrança dos valores pelos trabalhadores, sindicatos ou pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional.

70. Ver ARE 709.212/DF. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Data de Julgamento: 13/11/2014.

71. Art. 7º, CF/88: 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.

Diante da nova posição assumida pelo STF, o TST alterou, recentemente (junho/2015), o teor da Súmula nº 362 do TST para também prever a prescrição quinquenal (5 anos) para o direito de reclamar o não recolhimento dos depósitos do FGTS:

Súmula nº 362 do TST: FGTS. Prescrição.

- I – Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é quinquenal a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento de contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato;
- II – Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumir primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014 (STF-ARE-709212/DF).

Foi estabelecida, ainda, regra de transição intertemporal para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso. No caso, o prazo prescricional considerado será aquele que ocorrer primeiro, 30 anos contados do termo inicial ou 5 anos a partir dessa decisão do STF.

Por fim, importante destacar que o empregado somente poderá exigir os depósitos do FGTS se a parcela principal foi paga, por exemplo, se o valor das horas extras (parcela principal) não foi quitado e se encontra prescrito, o empregado não poderá exigir os depósitos do FGTS referentes às horas extras. Portanto, o acessório (FGTS) segue a mesma sorte do principal (horas extras, por exemplo).

FGTS (Resumo)

- **Conceito:** poupança forçada. Suportada exclusivamente pelo empregador.
- **Direito ao FGTS:** empregados urbanos e rurais, domésticos e trabalhadores avulsos.

• **FGTS facultativo:** diretor não empregado.

• **Empregado doméstico:** foi garantido pela Nova Lei dos Domésticos que regula-
mentou os direitos prescritos aos domésticos após a EC nº 72/2013.

• **Alíquota:** 8% sobre a remuneração. Aprendiz: a alíquota é de 2% sobre a remunera-
ção.

• **Prazo para o depósito:** até o dia 7 de cada mês.

• **Indenização de 40% sobre o FGTS:** dispensa sem justa causa e rescisão indireta.

• **Indenização de 20%:** culpa recíproca, força maior e distrato.

• **Parcelas indenizatórias:** não há incidência do FGTS, exceto aviso-prévio indenizado.

• **Prescrição:** 2 anos a contar da extinção do contrato para ingressar na justiça. Poderá
pleitear os últimos 5 anos (Súm. 362 – nova redação). STF (novembro/2014): reduziu
o prazo de 30 anos para 5 anos (art. 7º, inciso XXIX, CF/88). Se a parcela principal
estiver prescrita, o FGTS também estará prescrito (Súm. 206).

5. QUESTÕES DISSERTATIVAS E ESTUDOS DE CASO⁷²

► Treino e Padrão de respostas:

Ao resolver uma questão dissertativa ou estudos de caso em concursos para Analista do TRT, é fundamental tentar escrever com clareza, sem erros e com letra legível, de modo que se torne uma leitura simples e fácil ao examinador. Lembre-se de que o examinador não ficará horas tentando decifrar códigos ininteligíveis e, ainda, descartará questões com erros graves de ortografia, pontuação etc. Ele tem milhares de questões pra corrigir, portanto, cause uma boa impressão logo no início do texto.

É muito importante que o candidato redija, com frequência e com antecedência, o máximo de questões sobre temas atuais e importantes do direito e do processo do trabalho. Treine sempre manualmente, evite digitar as respostas, pois não terá o computador ao seu lado no dia do concurso. Esse é o melhor treino e estudo para questões abertas.

Tente responder às questões seguintes antes de verificar o gabarito apresentado ou procurar a resposta na teoria. É uma forma de treinar seu cérebro às condições apresentadas na hora da prova. Lembre-se de que algumas questões não têm resposta certa ou errada. Portanto, a boa **fundamentação** é o caminho para a aprovação.

Cabe frisar, ainda, que não dará tempo de elaborar um rascunho detalhado prévio, na maior parte dos concursos. Portanto, antes de iniciar sua redação, coloque ao lado do próprio enunciado, alguns pontos principais de que você precisará se lembrar durante a confecção da resposta. Essa técnica evitará que se esqueça de abordar assuntos importantes.

A indicação do número da lei, do artigo, da súmula ou orientação jurisprudencial somente deve ser colocada se você realmente souber, com exatidão, o número da norma ou se assim for exigido pela banca examinadora.

Por fim, como já dito ao longo dos capítulos, a Reforma Trabalhista, aprovada em julho/2017, alterou muitos pontos do Direito e Processo do Trabalho. Desse forma, é importante que o candidato tenha conhecimento da nova legislação e diserte de forma clara, sobre ela. O examinador valorizará as redações que estiverem com base nas inovações legislativas.

Bom treino, bons estudos e boa sorte!

72 Indicamos o **Curso de Questões Dissertativas e Estudos de Caso do CERS on line**. Nesse curso, em 6 aulas – 3 de Direito do Trabalho (*Prof. Henrique Correia*) e 3 aulas de Processo do Trabalho (*Elisson Minessa*), são dadas diversas técnicas para redação de temas trabalhistas. Além, é claro, de proporcionar uma revisão ampla dessas duas disciplinas.

▶ ESTUDO DE CASO 01:

A empresa JMCarvalho firmou acordo coletivo prevendo a necessidade das empregadas comunicarem que estão grávidas até o 4º mês, sob pena de perder o direito à estabilidade. Diante desse caso, disseram:

- 1) A norma coletiva é válida?
- 2) Qual a consequência da dispensa da gestante, no caso de desconhecimento do empregador?
- 3) Qual o papel dos órgãos de proteção ao trabalhador, nesse caso?
- 4) Indique o posicionamento atual do TST, sobre o tema proposto.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

A resposta à questão não foi alterada pela Reforma Trabalhista.

Como forma de proteger o mercado de trabalho da mulher e garantir uma gestação tranquila, a empregada gestante possui estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Esse direito foi estendido também às empregadas domésticas (art. 25, parágrafo único, LC nº 150/2015).

As normas ligadas à estabilidade da gestante são de indisponibilidade absoluta, não comportam transação para reduzir direitos. Dessa forma, é vedado aos instrumentos coletivos (acordo e convenção) impor restrições ou condições ao direito à estabilidade da gestante, conforme previsto na OJ 30 da SDC.

Ademais, o desconhecimento da gravidez, pelo empregador, não afasta o direito à estabilidade. Assim sendo, essa garantia provisória de emprego da gestante independe da notificação da gravidez ao empregador. Aliás, mesmo que a própria empregada desconheça sua gravidez na data da dispensa sem justa causa, mas, após exames médicos, ficar devidamente comprovado seu estado gravídico, terá direito à reintegração. Esse é o posicionamento atual do TST que assegura a estabilidade mesmo na hipótese de desconhecimento do estado gravídico (Súmula nº 244, I, TST). Nesse sentido, o acordo coletivo firmado pela empresa JMCarvalho não é válido por ferir a garantia da estabilidade da gestante que, conforme vimos, não comporta transação.

A empregada somente perderá o direito à estabilidade se cometer falta grave, prevista no art. 482 da CLT. Cabe destacar que a gestante poderá pedir demissão a qualquer momento. A estabilidade não exige que ela permaneça prestando serviços obrigatoriamente. Nesse caso, receberá as verbas trabalhistas decorrentes do pedido de demissão. Lembra-se de que é direito potestativo do(a) empregado(a) pleitear a demissão a qualquer momento. Esse direito, portanto, não depende da vontade do empregador. Contudo, ainda que o pedido de demissão da gestante ocorra em período inferior a 1 ano, será necessária a assistência do sindicato na homologação das verbas rescisórias (art. 500, CLT). Diante da recente modificação da jurisprudência sumulada do TST, (Súmula nº 244), aplica-se a estabilidade provisória da gestante nos casos de contrato por prazo determinado e no curso do aviso-prévio trabalhado ou indenizado.

Ademais, os órgãos de proteção ao trabalhador apresentam importante papel na garantia de efetivação dos direitos trabalhistas. Podemos citar o sindicato profissional, o Ministério do Trabalho, o MPT e, ainda, a Justiça do Trabalho.

Diante da maior proximidade com as demandas e o dia a dia dos trabalhadores, cabe ao sindicato zelar pelo estabelecimento de normas coletivas que assegurem melhores condições de trabalho aos seus representados. Poderá ingressar com ações individuais e coletivas na proteção das empregadas gestantes, podendo também fazer denúncia ao MPT e ao Ministério do Trabalho, solicitando a atuação desses órgãos estatais.

Além disso, cabe ao auditor-fiscal do trabalho, o papel de atuar na fiscalização in loco para apurar eventuais fraudes à legislação trabalhista. O MPT também exerce importante papel de controle de medidas que visam prejudicar o gozo de direitos trabalhistas. O órgão atua com foco na tutela coletiva, ou seja, para defender diversos trabalhadores o mesmo tempo. Além disso, tem como algumas de suas metas institucionais, o combate às fraudes trabalhistas e a busca pela pacificação dos conflitos coletivos de trabalho. Diante da verificação de cláusula de instrumento coletivo que prevê norma que viole a garantia à estabilidade de gestão, cabe ao MPT, por meio de seus Procuradores Regionais do Trabalho, ajustar ação anulatória de cláusulas convencionais, para que seja declarado nulo o acordo ou convenção coletiva nos termos do art. 83, IV, LC nº 75/93.

Por fim, a Justiça do Trabalho é fundamental para o controle e imposição de sanções às práticas abusivas ao Direito do Trabalho e, consequentemente à pacificação do conflito, seja por provocação em ação individual ou em âmbito coletivo pelo sindicato ou MPT.

▶ QUESTÃO DISSERTATIVA 02:

Qual o atual prazo prescricional para requerer os depósitos do FGTS? E quantos anos de contrato podem ser pleiteados?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR⁷³:

O FGTS foi instituído em razão da resistência criada em torno da estabilidade decorrente. Essa estabilidade onerava sobremaneira as empresas, desestimulando a contratação. Diante desses argumentos, como forma de incentivar uma política habitacional e indenizar o tempo de serviço, surgiu, em 1966, como sistema opcional, o FGTS.

73. Nas respostas aqui no livro, serão indicadas e/ou transcritas súmulas, orientações jurisprudências do TST e artigos de lei, mas na prova não há essa necessidade salvo quando expressamente previsto no edital do concurso.

Inicialmente, o empregado poderia optar entre a estabilidade decenal e o FGTS. Com a Constituição Federal de 1988, o FGTS passou a ser obrigatório para todos os empregados, sendo regido pela Lei nº 8.036/90⁷⁴ e pelo Decreto nº 99.684/90.

O FGTS⁷⁵ é uma “poupança forçada” suportada exclusivamente pelo empregador. Todos os meses, ao quitar o salário e demais adicionais, o empregador deverá depositar numa conta vinculada do trabalhador 8% da sua remuneração. No caso do aprendiz, o valor do depósito é de 2% da remuneração.

Cumprе destacar que constitui ilícito de convenção ou acordo coletivo-vo a supressão ou redução do valor dos depósitos mensais do FGTS, nos termos do art. 611-B, III da CLT.

A Súmula nº 362 do TST que versa sobre a prescrição do FGTS foi há pouco tempo alterada diante de recente julgamento do STF. O prazo prescricional para ingressar na Justiça do Trabalho é de dois anos a contar da extinção do contrato. Após esse período, estará prescrito o direito de ação do empregado para reclamar os depósitos do FGTS.

A antiga redação da Súmula nº 362 do TST dispunha que, se observado o prazo de anos para ingresso com a reclamação trabalhista, o trabalhador o poderia pleitear os últimos trinta anos. Era a chamada prescrição trintenária. Importante destacar que esse prazo de trinta anos estendia-se apenas aos depósitos do FGTS, enquanto os valores das verbas trabalhistas abrangem apenas os últimos cinco anos.

Cabe ressaltar, entretanto, que recentemente (novembro/2014), o STF (ARE-709212/DF) julgou, por maioria de votos, pertinente à redução do prazo de prescrição dos depósitos do FGTS para 5 anos. Abandonou-se, portanto, a tese da prescrição trintenária. Foi utilizado como argumento para defender a redução a discussão em torno da natureza jurídica do fundo. Para os ministros, os valores devidos ao FGTS apresentavam natureza jurídica trabalhista. Dessa forma, o FGTS está sujeito ao prazo prescricional de 5 anos do art. 7º, inciso XXIX, CF/88⁷⁶, e as disposições em lei ordinária que determinam um prazo superior violam referido artigo. Por fim, sustentou-se que o prazo de trinta anos fere a certeza e estabilidade nas relações jurídicas.

74. Artigos dessa lei serão citados sem referência durante esse capítulo.

75. “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. O trossim, servem os depósitos como forma de financiamento para aquisição de moradia pelo Sistema de Financiamento da Habitação.” MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 435.

76. Art. 7º, CF/88: 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.

| | |
|--|--|
| Plante da nova posição assumida pelo STF, o TST alterou, recentemente (junho/2015), o teor da Súmula nº 362 do TST para também prever a pres-crição quinquenal (5 anos) para o direito de reclamar o não recolhimento dos depósitos do FGTS. | |
| Súmula nº 362 do TST: FGTS. Prescrição. | |
| I – Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é quinquenal a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento de contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato; | |
| II – Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumar pri-meiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014 (STF-ARE-709212/DF). | |
| Foi estabelecida, ainda, regra de transição intertemporal para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso. No caso, o prazo prescricional considerado será aquele que ocorrer primeiro, 30 anos contados do termo inicial ou 5 anos a partir dessa decisão do STF. | |

6. SÚMULAS E ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DO TST

| CAPÍTULO VI – ESTABILIDADE E FGTS | |
|---|--|
| Estabilidade | |
| Súmula nº 396 do TST. I – Exaurido o período de estabilidade, são devidos ao empregado apenas os salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade, não lhe sendo assegurada a reintegração no emprego. II – Não há nulidade por julgamento "extra petita" da decisão que deferir salário quando o pedido for de reintegração, dados os termos do art. 496 da CLT. | |
| Dirigente sindical | |
| Súmula nº 369 do TST. I – É assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, ainda que a comunicação do registro da candidatura ou da eleição e da posse seja realizada fora do prazo previsto no art. 543, § 5º, da CLT, desde que a ciência ao empregador, por qualquer meio, ocorra na vigência do contrato de trabalho. II – O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes. III – O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente. IV – Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade. V – O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio, ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do § 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho. | |
| Orientação Jurisprudencial nº 365 da SDI – I do TST. Membro do conselho fiscal de sindicato não tem direito a estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e art. 8º, VIII, da CF/88, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato. | |
| Orientação Jurisprudencial nº 369 da SDI – I do TST. O delegado sindical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da CF/88, a qual é dirigida, exclusivamente, àqueles que exerçam ou ocupem cargos de direção nos sindicatos, submetidos a processo eleitoral. | |
| Súmula nº 379 do TST. O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, § 3º, da CLT. | |
| Súmula nº 28 do TST. No caso de converter a reintegração em indenização dobrada, o direito aos salários é assegurado até a data da primeira decisão que determinou essa conversão. | |
| Empregado representante da CIPA | |
| Súmula nº 339 do TST. I – O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, "a", do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. II – A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período de estabilidade. | |

| | | | | | | | |
|------------------------|---|---|--|--|--|---|--|
| <p>Gestante</p> | <p>Orientação Jurisprudencial nº 30 da SDC do TST. Nos termos do art. 10, II, "a", do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabeleça a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.</p> | <p>Súmula nº 244 do TST.</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>III – A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.</p> | <p>Empregado acidentado</p> <p>Súmula nº 378 do TST.</p> <p>I – É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/91 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado.</p> <p>II – São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a dispensa, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego.</p> <p>III – O empregado submetido a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego, decorrente de acidente de trabalho, prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/1991.</p> | <p>Orientação Jurisprudencial nº 31 da SDC do TST. Não é possível a prevalência de acordo sobre legislação vigente, quando ele é menos benéfico do que a própria lei, porquanto o caráter imperativo dessa última restringe o campo de atuação da vontade das partes.</p> <p>Empregados eleitos diretores de sociedades cooperativas</p> | <p>Orientação Jurisprudencial nº 253 da SDI – I do TST. O art. 55 da Lei nº 5.764/71 assegura a garantia de emprego apenas aos empregados eleitos diretores de Cooperativas, não abrangendo os membros suplentes.</p> <p>Empregado Público</p> | <p>Orientação Jurisprudencial nº 247 da SDI – I do TST.</p> <p>I – A despedida de empregados de empresa pública e de sociedade de economia mista, mesmo admitidos por concurso público, independe de ato motivado para sua validade;</p> <p>II – A validade do ato de despedida do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada à motivação, por gozar a empresa do mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública em relação à imunidade tributária e à execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais.</p> | <p>Súmula nº 390 do TST.</p> <p>I – O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF/88.</p> <p>II – Ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não é garantida a estabilidade prevista no art. 41 da CF/88.</p> |
|------------------------|---|---|--|--|--|---|--|

| | |
|--|--|
| FGTS | |
| Súmula nº 63 do TST. A contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço incide sobre a remuneração mensal devida ao empregado, inclusive horas extras e adicionais eventuais. | |
| Súmula nº 363 do TST. A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e 5º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS. | |
| Súmula nº 125 do TST. O art. 479 da CLT aplica-se ao trabalhador optante pelo FGTS admitido mediante contrato por prazo determinado, nos termos do art. 30, § 3º, do Decreto nº 59.820, de 20.12.1966. | |
| Orientação Jurisprudencial nº 42 da SDI – I do TST. FGTS. Multa de 40% I – É devida a multa do FGTS sobre os saques corrigidos monetariamente ocorridos na vigência do contrato de trabalho. II – O cálculo da multa de 40% do FGTS deverá ser feito com base no saldo da conta vinculada na data do efetivo pagamento das verbas rescisórias, desconsiderada a projeção do aviso-prévio indenizado, por ausência de previsão legal. | |
| Súmula nº 362 do TST. FGTS. Prescrição. I – Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é quinquenal a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento de contribuição para o FGTS, observado o prazo de dois anos após o término do contrato; II – Para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso em 13.11.2014, aplica-se o prazo prescricional que se consumar primeiro: trinta anos, contados do termo inicial, ou cinco anos, a partir de 13.11.2014 (STF-ARE-709212/DF). | |
| Súmula nº 206 do TST. A prescrição da pretensão relativa às parcelas remuneratórias alcança o respectivo recolhimento da contribuição para o FGTS. | |
| Orientação Jurisprudencial nº 232 da SDI – I do TST. O FGTS incide sobre todas as parcelas de natureza salarial pagas ao empregado em virtude de prestação de serviços no exterior. | |
| Súmula nº 305 do TST. O pagamento relativo ao período de aviso-prévio, trabalhado ou não, está sujeito à contribuição para o FGTS. | |
| Orientação Jurisprudencial nº 195 da SDI – I do TST. Não incide a contribuição para o FGTS sobre as férias indenizadas. | |
| Súmula nº 269 do TST. O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego. | |
| Orientação Jurisprudencial nº 417 da SDI – I do TST. Não há prescrição total ou parcial da pretensão do trabalhador rural que reclama direitos relativos a contrato de trabalho que se encontrava em curso à época da promulgação da Emenda Constitucional nº 28, de 26.05.2000, desde que ajuizada a demanda no prazo de cinco anos de sua publicação, observada a prescrição bienal. | |

7. ENUNCIADOS DA 2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO

Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática. Constituem importante material de consulta doutrinária acerca das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017.

Os Enunciados da 2ª Jornada do TST foram inseridos nessa 11ª Edição para que o estudante possa utilizar essas discussões e posicionamentos nas provas dissertativas. Lembre-se que para as provas objetivas (testes) deve-se seguir o texto legal e a jurisprudência do TST.

◀ ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Enunciado nº 62. Cláusula geral da garantia de emprego como efeito da aprovação da Lei 13.367/17. Diante dos fundamentos apresentados para a aprovação da Lei 13.467/17, inclusive na exposição de motivos, trabalhadores constitucionalmente assegurados, e também em razão do disposto no § 3º do artigo 510-D e do § 3º do artigo 611-A da CLT, decorre uma cláusula geral de garantia de emprego, pela qual resta reforçada a proteção contra a dispensa arbitrária, fixada no inciso I do art. 7º da CF, e se torna impossível, sobretudo, a substituição de postos de emprego com vínculos efetivos, diretos e com plenos direitos por empregados vinculados a contratos precários criados ou reafirmados pela lei em questão.

77 Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

8. INFORMATIVOS DO TST

| ESTABILIDADE PROVISÓRIA | |
|---|--|
| Depósito do FGTS – Aposentadoria por invalidez | |
| <p>Aposentadoria por invalidez decorrente de acidente de trabalho. Suspensão do contrato de trabalho. Recolhimento do FGTS. Indevido. Art. 15, § 5º, da Lei nº 8.036/90. Não incidência.</p> <p>Tendo em conta que a aposentadoria por invalidez suspende o contrato de trabalho, conforme dicação do art. 475 da CLT, é indevido o recolhimento do FGTS no período em que o empregado estiver no gozo desse benefício previdenciário, ainda que o afastamento tenha decorrido de acidente de trabalho. Com esse entendimento, a SBDI-I, em sua composição plena, por maioria, negou provimento ao recurso de embargos, vencidos os Ministros Renato de Lacerda Paiva, Leílio Bentes Corrêa, José Roberto Freire Pimenta e Delaide Miranda Arantes. Ressaltou o Ministro relator que o art. 15, § 5º, da Lei nº 8.036/90, ao determinar que a licença por acidente de trabalho será causa de interrupção do contrato de trabalho, com obrigatoriedade de recolhimento do FGTS, estabeleceu situação excepcional que não admite interpretação ampliada para abarcar a aposentadoria por invalidez decorrente de acidente de trabalho. TST-EDRR-133900-84.2009.5.03.0057, SBDI-I, rel. Min. Min. Horácio Raymundo de Senna Pires, 24.5.2012. (Informativo nº 10)</p> | |
| Estabilidade pré-aposentadoria | |
| <p>Estabilidade pré-aposentadoria. Prescrição em norma coletiva. Despedida oito meses antes do implemento da condição. Dispensa obstativa. Configuração.</p> <p>A dispensa do emprego oito meses antes de alcançar os vinte e quatro meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria pela previdência social, conforme exigido por norma coletiva que previu a estabilidade pré-aposentadoria, configura óbice à aquisição do direito à garantia de emprego e transferência ao empregador o ônus de provar que não impediu o implemento da condição maliciosamente (art. 129 do CC), sobretudo no caso em que o trabalhador já preencheu outro requisito para o gozo da estabilidade, qual seja, contar com mais de vinte e oito anos de vínculo ininterrupto com o reclamado. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, vencidos os Ministros Ives Gandra Martins Filho, relator, Brito Pereira, Maria Cristina Peduzzi e Dora Maria da Costa, negou-lhes provimento. TST-E-ED-RR-3779900-06.2007.5.09.0652, SBDI-I, rel. Min. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, red. p/ acórdão Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 3.5.2012. (Informativo 7)</p> | |
| Estabilidade – Fechamento do estabelecimento | |
| <p>Ar. Gestante. Estabilidade provisória. Art. 10, II, "b" do ADCT. Fechamento do estabelecimento. Transferência para outra localidade. Recusa da empregada. Justa causa. Não caracterização.</p> <p>Levando em consideração que a garantia no emprego da empregada gestante prevista no art. 10, II, "b", do ADCT não está condicionada à existência de atividades regulares na empresa, e visa, em último caso, proteger não apenas a empregada, mas também o bem-estar do nascituro, a recusa da obreira em ser transferida para outra localidade em razão do fechamento da filial em que trabalhava não pode ser tida como justa causa a obstaculizar a percepção das verbas devidas em decorrência da estabilidade. Com esse entendimento, a SBDI-I, decidida por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, dar-lhe provimento para, reconhecida a afronta ao art. 10, II, "b", do ADCT, desconstituir em parte o acórdão do regional e, em juízo rescisório, determinar o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem para que, afastada a justa causa que fora imposta pelas instâncias ordinárias, aprecie os pedidos postulados na reclamação trabalhista, como entender de direito. TST-RO-298-04.2010.5.15.0000, SBDI-I, rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos, 10.4.2012. (Informativo nº 5)</p> | |
| Estabilidade do dirigente sindical em entidades de grau superior | |
| <p>Estabilidade provisória. Representante sindical e suplente eleitos para o Conselho de Representantes de Federação ou confederação. Incidência dos arts. 8º, VIII, da CF e 543, § 3º, da CLT.</p> <p>A diretoria da Orientação Jurisprudencial nº 369 da SBDI-I, que diz respeito a delegado sindical junto a empresas, não se aplica ao representante sindical eleito, e ao seu suplente, junto ao Conselho de Representantes de</p> | |

| | | | |
|---|--|---|--|
| <p>federação ou confederação (art. 538, "b", da CLT, uma vez que estes últimos gozam da estabilidade provisória disposta no inciso VIII do art. 8º da CF e no § 3º do art. 543 da CLT. Ademais, não há falar na incidência do limite quantitativo previsto no art. 522 da CLT e na Súmula nº 369, II, do TST, visto que que aplicável tão somente aos cargos da Diretoria e do Conselho Fiscal da entidade sindical, pois o Conselho de Representantes dispõe de número fixo de membros de cada sindicato ou federação, quais sejam dois titulares e dois suplentes (CLT, art. 538, § 4º). Com esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, conheceu e deu provimento aos embargos para restabelecer a decisão do TST que reconheceu a estabilidade pleiteada e determinou a reintegração do reclamante com pagamento dos salários do período do afastamento. Vencida a Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, TST-E-ED-RR-125600-83.2003.5.10.0014, SBDI-I, rel. Min. Delaide Miranda Arantes, 22.3.2012. (Informativo nº 3)</p> | <p>Estabilidade provisória. Função de confiança. Incompatibilidade. Art. 499 da CLT. Não é garantida a estabilidade sindical de que trata o art. 8º, VIII, da CF a trabalhador contratado, única e exclusivamente, para o exercício de cargo de confiança. A função de livre nomeação e exoneração, por reversível-esse, não é elemento fúdicia, constitui fator impeditivo à aquisição da estabilidade, conforme o disposto no art. 499 da CLT, assegurando-se, portanto, incompatível com a garantia constitucional de caráter precário e alicerçar-se no elemento fúdicia, constitui fator impeditivo à aquisição da estabilidade, e com a possibilidade de reintegração ao emprego. Assim sendo, é inviável, ainda, a conversão do período de estabilidade em indenização, na medida em que a Súmula nº 396 do TST pressupõe a existência de estabilidade provisória para fins de concessão de indenização correspondente ao valor dos salários relativos ao período. Com esses posicionamentos, SBDI-I decidiu, à unanimidade, conhecer dos embargos interpostos pelo reclamado, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, dar-lhes provimento para restabelecer a sentença que julgou improcedente o pedido de reintegração e reflexos decorrentes. Vencidos os Ministros Alexandre de Souza Aguiar Belmonte, Leão Bentes Corrêa, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta e Hugo Carlos Schenemann, que negavam provimento aos embargos, mantendo, portanto, a decisão da Turma que dera parcial provimento aos recursos de revista para converter o direito à reintegração em indenização, computando-se, para esse efeito, o tempo restante de estabilidade com salário condizente com o cargo efetivo de salário mais elevado na organização de empresa, conforme se apurou em liquidação de sentença. TST-E-ED-RR-112700-89.2008.5.22.0004, SBDI-I, rel. Min. Márcio Eurioco Vital Amaral, 15.5.2014 (Informativo nº 82)</p> | <p>Estabilidade dirigente sindical. Pendência registro no Ministério do Trabalho e Emprego</p> <p>Atendimento de segurança. Antecipação de tutela. Dirigente sindical. Estabilidade provisória. Processo de registro sindical no Ministério do Trabalho e Emprego. Pendência. Reintegração. A pendência de registro de entidade sindical junto ao Ministério do Trabalho e Emprego não afasta a garantia da estabilidade provisória de dirigente sindical, consoante atual jurisprudência do STF. No caso concreto, não obstante o pedido de registro tenha sido indeferido pelo Ministério do Trabalho, a entidade sindical interpostos recursos administrativos, o qual está pendente de apreciação. Assim, à luz da interpretação conferida pelo Supremo Tribunal Federal ao art. 8º, VIII, da CF, o empregado eleito dirigente sindical somente não goza da estabilidade provisória a partir do momento em que a solicitação de registro seja definitivamente negada pelo órgão ministerial. Sob esse fundamento, a SBDI-I, por unanimidade, negou provimento ao recurso ordinário interposto pelo impetrante, mantendo, inclusive a decisão que, ao denegar a segurança, ratificou o deferimento do pedido de antecipação de tutela que determinou a reintegração do dirigente sindical. TST-RO – 213686-31.2015.5.04.0000, SBDI-I, rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, 7.6.2016 (Informativo nº 139)</p> | <p>AR. Gestante. Estabilidade provisória. Art. 10, II, "b", do ADCT. Fechamento do estabelecimento. Referência para outra localidade. Recusa da empregada. Justa causa. Não caracterização. Levando em consideração que a garantia no emprego da empregada gestante prevista no art. 10, II, "b", do ADCT não está condicionada à existência de atividades regulares na empresa, e visa, em último caso, proteger não apenas a empregada, mas também o bem-estar do nascituro, a recusa da obra em ser transferida para outra localidade em razão do fechamento da filial em que trabalhava não pode ser tida como justa causa a obstaculizar a percepção das verbas devidas em decorrência da estabilidade.</p> <p>Com esse entendimento, a SBDI-I, decidindo, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, dar-lhe provimento para, reconhecida a afronta ao art. 10, II, "b", do ADCT, desconstituir em parte o acórdão do regional e, em juízo rescisório, determinar o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem para que, afastada a justa causa que fora imposta pelas instâncias ordinárias, aprecie os pedidos postulados na reclamação trabalhista, como entender de direito. TST-RO-298-04.2010.5.15.0000, SBDI-I, rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos. 10.4.2012. (Informativo nº 5)</p> |
|---|--|---|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>Empregada doméstica gestante. Despedida antes da vigência da Lei nº 11.234/06. Estabilidade provisória (art. 10, II, "b", do ADCT). Possibilidade.</p> <p>Possui direito à estabilidade provisória, de que trata o art. 10, II, "b", do ADCT, a empregada doméstica gestante despedida antes da vigência da Lei nº 11.234/06, a qual reconheceu expressamente tal direito. O caso de afastamento genérico do artigo 7º, I, da CF não ter sido assegurada às empregadas domésticas não tem o condão de afastar a pretensão relativa à garantia provisória concedida às demais gestantes, pois aquelas se encontram na mesma situação de qualquer outra trabalhadora em estado gravídico. Ademais, conforme salientado pelo Ministro João Gesteira Dalazen, o STF vem entendendo, reiteradamente, que o comprometimento do Brasil no plano internacional quanto à proteção à maternidade e ao nascimento, independentemente da natureza do vínculo profissional estabelecido entre a gestante e o destinatário da prestação de serviços, remonta à ratificação da Convenção nº 103 da OIT, ocorrida em 18.06.1965, e concerne não apenas à garantia à licença-maternidade, mas também à estabilidade provisória prevista no art. 10, II, "b", do ADCT. Com esse posicionamento, a SBDH, em sua composição plena, decidiu, por maioria, manter o voto preponderante da Presidência, conhecer dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negar-lhes provimento, mantendo o acórdão da Turma, que restabeleceu a sentença que julgou procedente o pedido de estabilidade da empregada doméstica gestante, condenando ao pagamento da indenização respectiva. Vencidos os Ministros Renato de Lacerda Paiva, Antônio José de Barros Levenhagen, Ives Gandra Martins Filho, Brito Pereira, Maria Cristina Inigoyen Peduzzi, Aloysio Corrêa da Veiga e Dora Maria da Costa. TST-E-ED-RR-5112200-31.2002.5.02.0900, SBDH-4, rel. Min. Horácio Raymundo de Senna Pires, 13.12.2012 (informativo nº 34)</p> | <p>Ação rescisória. Gestante. Estabilidade provisória. Concessão. Gravidez no curso do aviso prévio. Art. 10, II, "b", do ADCT. Não violação.</p> <p>Não viola o disposto no art. 10, II, "b", do ADCT a decisão que contém estabilidade provisória à gestante cuja gravidez tenha ocorrido no curso do aviso prévio, pois o dispositivo constitucional mencionado veda a dispensa de empregada gestante desde a confirmação da gestação até cinco meses após o parto, fixando critério objetivo ligado ao fato da gravidez e não ao momento da sua comprovação. Assim sendo, levando em conta que o aviso prévio, pela sua própria natureza, integra o contrato de trabalho, pode-se concluir que a decisão rescindenda apenas realizou interpretação finalística da norma de garantia fundamental social, não incorrendo em qualquer violação. Com esse entendimento, a SBDH, por unanimidade, conheceu e julgou improcedente ação rescisória. TST-AR-4303-18.2012.5.00.0000, SBDH-4, rel. Min. Hugo Carlos Schenemann, 12.8.2014 (informativo nº 86)</p> | <p>Matéria afeita ao Tribunal Pleno. Gestante. Contrato nulo. Ausência de prévia aprovação em concurso público. Estabilidade provisória. Indevida. Incidência da Súmula nº 363 do TST.</p> <p>Não é possível estender a garantia provisória de emprego à empregada gestante dispensada em razão do reconhecimento da nulidade do contrato firmado com ente público, sem prévia aprovação em concurso público. Incidência dos estritos termos da Súmula nº 363 do TST que, diante da invalidade da contratação, assegura apenas o pagamento das horas trabalhadas e das contribuições ao FGTS, por expressa previsão de lei. Ao caso concreto não se aplica a Convenção nº 103 da OIT, que consagra o direito das empregadas gestantes à licença-maternidade e veda a dispensa nesse período, nem a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal no que concerne ao alcance da estabilidade prevista no art. 10, II, "b", do ADCT, pois ambas as situações pressupõem a validade da relação jurídica estabelecida entre as partes, condição não verificada na hipótese. Sob esse entendimento, o Tribunal Pleno, por maioria, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, vencidos os Ministros Hugo Carlos Schenemann, Cláudio Máscarenhas Brandão, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Maria de Assis Calising, Márcio Eurico Vital Amaro e Katia Magalhães Arruda. No mérito, ainda por maioria, decidiu-se negar provimento ao recurso, vencidos os Ministros Delaide Miranda Antunes, Letícia Benites Corrêa, Maurício Godinho Delgado e Augusto César Leite de Carvalho. TST-E-ED-RR-175700-88.2007.5.04.0751, Tribunal Pleno, rel. Min. Delaide Miranda Arantes, red. p. acórdão Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 17.4.2017. (informativo nº 156 do TST)</p> | <p>Ação anulatória. Gestante. Garantia de emprego. Ampliação do prazo. Cláusula restrita às empregadas contratadas por prazo indeterminado. Validade. Inexistência de afronta ao princípio da isonomia.</p> <p>É válida cláusula de acordo coletivo de trabalho que aumenta, de 180 para 210 dias, o prazo da estabilidade provisória das empregadas gestantes admitidas por prazo indeterminado. O tratamento diferenciado em relação às empregadas contratadas por prazo determinado não ofende o princípio da isonomia, pois a natureza do vínculo de trabalho, nas duas situações, é distinta. Ademais, a norma em questão é resultado da negociação entre os atores sociais e contou com a aprovação inequívoca da categoria profissional. Sob esses fundamentos, a SDC, por maioria, deu provimento ao recurso ordinário para julgar improcedente o pedido de nulidade da Cláusula Vigésima Sexta – Garantia de Emprego ou Indenização Gestantes, constantes do acordo coletivo de trabalho firmado entre a Souza Cruz S.A. e o Sindicato dos Empregados Vendedores e Viajantes do Comércio no Estado do Pará. Vencido o Ministro Maurício Godinho Delgado. TST-RO-422-69.2016.5.08.0000, SDC, rel. Min. Maria de Assis Calising, 5.6.2017 (informativo nº 160)</p> |
|--|--|--|--|

| | |
|--|---|
| <p>▶ FGTS</p> | <p>Apresentador por invalidez decorrente de acidente de trabalho. Suspensão do contrato de trabalho. Recolhimento do FGTS. Indeviduo. Art. 15, § 5º, da Lei nº 8.036/90. Não incidência.</p> <p>Tendo em conta que a aposentadoria por invalidez suspende o contrato de trabalho, conforme dicção do art. 475 da CLT, é indevidoo recolhimento do FGTS no período em que o empregado estiver no gozo desse benefício previdenciário, ainda que o afastamento tenha decorrido de acidente de trabalho. Com esse entendimento, a SBDI-I, em sua composição plena, por maioria, negou provimento ao recurso de embargos, vencidos os Ministros Renato de Lacerda Paiva, Leílio Bentes Corrêa, José Roberto Pimenta e Delaide Miranda Arentes. Ressaltou o Ministro relator que o art. 15, § 5º, da Lei nº 8.036/90, ao determinar que a licença por acidente de trabalho será causa de interrupção do contrato de trabalho, com obrigatoriedade de recolhimento do FGTS, estabeleceu situação excepcional que não admite interpretação ampliativa para abarcar a aposentadoria por invalidez decorrente de acidente de trabalho. TST-EEDRR-133900-84.2009.5.03.0057, SBDI-I, rel. Min. Horácio Raymundo de Sena Pires, 24.5.2012. (Informativo nº 10)</p> |
| <p>FGTS. Cláusula normativa que reduz a multa de 40% para 20% e estabelece de antemão a existência de culpa recíproca. Invalidez.</p> | <p>É inválida cláusula de convênio coletiva de trabalho que estabeleça, de antemão, a existência de culpa recíproca entre empregador e empregado. Trata-se de direito indisponível do empregado, garantido, em norma de ordem pública e, portanto, infenso à negociação coletiva. Com esse entendimento, a SBDI-I, em sua composição plena, conheceu, por unanimidade, dos embargos interpostos pela reclamada, por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento, mantendo a decisão turmaria que determinara o pagamento da multa de 40% do FGTS. Vencidos os Ministros Ives Gandra Martins Filho, relator, Maria Cristina Peduzzi, Renato de Lacerda Paiva, Aloysio Corrêa da Veiga e Márcio Eutício Vital Amaral, que davam provimento ao recurso por entenderem que, na hipótese, a negociação coletiva não atenta contra direito indisponível, uma vez que não se trata de discussão acerca do direito ao levantamento dos depósitos do FGTS propriamente dito, mas sim de multa que tem como base de cálculo os depósitos do FGTS, além de prestigiar a permanência do trabalhador no emprego. TST-E-ED-RR-45700-74.2007.5.16.0004, SBDI-I, rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, red. p/ acórdão Min. Leílio Bentes Corrêa, 21.8.2014 (Informativo nº 87)</p> |
| <p>Administração Pública. Contratação pelo regime trabalhista. Cargo em comissão de livre nomeação e exoneração. Art. 37, II, da CF. Depósitos do FGTS. Devidos.</p> <p>É assegurado ao servidor público ocupante de cargo em comissão de livre nomeação e exoneração, contratado sob o regime jurídico trabalhista, o direito aos depósitos do FGTS. O art. 37, II, da CF não autoriza o empregador público a se esquivar da legislação trabalhista a que vinculado no momento da contratação, nem permite concluir que a possibilidade de demissão ad nutum dos ocupantes de cargo em comissão é incompatível com o sistema de proteção social contra a dispensa sem justa causa. De outra sorte, se a Súmula nº 363 do TST assegura o direito ao FGTS mesmo diante de uma contratação nula, não se mostra razoável negar o referido direito a quem ingressa regularmente na Administração Pública. Por tais fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pelo reclamante, por divergência jurisprudencial e, no mérito, deu-lhes provimento para deferir o pagamento do FGTS. (Informativo nº 91)</p> | |

ESTABILIDADE POR TEMPO DE SERVIÇO

» CONSTITUIÇÃO FEDERAL

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 prevenda indenização compensatória, dentre outros direitos;

» CLT

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 costumelmente gasto pelo interessado para realização de seu serviço, calculando-se o valor do que seria feito durante 30 (trinta) dias.

Art. 492 – O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

Parágrafo único – Considera-se como de serviço todo o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador.

Art. 493 – Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482,

quando por sua repetição ou natureza representam séria violação dos deveres e obrigações do empregado.

Art. 494 – O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito e que se verifique a procedência da acusação.

Parágrafo único – A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até a decisão final do processo.

Art. 495 – Reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo empregado, fica o empregador obrigado a readmitir-lo no serviço e a pagar-lhe os salários a que teria direito no período de suspensão.

Art. 496 – Quando a reintegração do empregado estiver for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte.

Art. 497 – Extinguindo-se a empresa, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado, paga em dobro.

Art. 498 – Em caso de fechamento do estabelecimento, filial ou agência, ou supressão necessária de atividade, sem ocorrência de motivo de força maior, é assegurado aos empregados estáveis, que ali exercem suas funções, direito à indenização, na forma do artigo anterior.

Art. 499 – Não haverá estabilidade no exercício dos cargos de direção, gerência ou outros de confiança imediata do empregador, ressalvado o cômputo do tempo de serviço para todos os efeitos legais.

§ 1º – Ao empregado garantido pela estabilidade que deixar de exercer cargo de confiança, é assegurado, salvo no caso de falta grave, a reversão ao cargo efetivo que haja anteriormente ocupado.

§ 2º – Ao empregado despedido sem justa causa, que só tenha exercido cargo de confiança e que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, é garantida a indenização

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE DIRIGENTE SINDICAL

Art. 500 – O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho.

§ 3º – A despedida que se verificar com o fim de sujeitar o empregado a aquisição de estabilidade indenização prescrita nos arts. 477 e 478.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL

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

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.

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.

CLT

Art. 543 – O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, 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.

Art. 500 – O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho.

§ 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.

Art. 496 – Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte.

Art. 853 – Para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou Juízo de Direito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da suspensão do empregado.

LEI Nº 9601/1998 – LEI DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

Art. 1º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das condições estabelecidas em seu § 2º, em

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante esteja nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observada 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.

§ 1º
recomende o afastamento durante a lactação.

III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que quer grau, quando apresentar atestado de saúde,

que recomende o afastamento durante a gestação; saúde, emitido por médico de confiança da mulher, médio ou mínimo, quando apresentar atestado de

II – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

I – atividades consideradas insalubres em grau a empregada deverá ser afastada de:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, concedida guarda provisória para fins de adoção.

Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido

do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. providória prevista na alínea b do inciso II do art. 10

Art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez

ou de gravidez.

ou individuais de trabalho, por motivo de casamento

ou de gravidez.

ou de gravidez.

ou de gravidez.

ou de gravidez.

ou de gravidez.

ou de gravidez.

ou de gravidez.

ou de gravidez.

lamentos de qualquer natureza contratos coletivos

Parágrafo único – Não serão permitidos em regu-

em estado de gravidez.

de haver contrato de trabalho ou de encontrar-se

Art. 391 – Não constitui justo motivo para a

CLT

da gravidez até cinco meses após o parto.

b) da empregada gestante, desde a confirmação

(...)

II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem

(...)

mentar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição;

Art. 10. Até que seja promulgada a lei comple-

ADCT

motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

exercício de funções e de critério de admissão por

XXX – proibição de diferença de salários, de

(...)

condição social;

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e

rurais, além de outros que visem à melhoria de sua

decorrente de sua violação.

direito a indenização pelo dano material ou moral

a honra e a imagem das pessoas, assegurado o

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada,

(...)

a propriedade, nos termos seguintes:

do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança

de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção

PROVISÓRIA DA EMPREGADA GESTANTE

CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Art. 5º São garantidas as estabilidade provisórias

da gestante; do dirigente sindical, ainda que su-

plente; do empregado eleito para cargo de direção

§ 4º São garantidas as estabilidade provisórias

(...)

acréscimo no número de empregados.

estabelecimento, para admissões que representem

qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou

ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA EMPREGADA GESTANTE

(...)

pelas partes.

não poder ser rescindido antes do prazo estipulado

vigência do contrato por prazo determinado, que

da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante a

do empregado acidentado, nos termos do art. 118

de comissões internas de prevenção de acidentes;

Art. 500 – O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho.

» LEI COMPLEMENTAR Nº 146/2014

Art. 1º O direito prescrito na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, nos casos em que ocorrer o falecimento da genitora, será assegurado a quem detiver a guarda do seu filho.

» LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015

Art. 25. A empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos da Seção V do Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Parágrafo único. A confirmação do estado de gravidez durante o 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 das Disposições Constitucionais Transitórias.

» CLT

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.

» LEI Nº 9.029/1995

Art. 1º É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses

de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

Art. 2º Constituem crime as seguintes práticas discriminatórias:

I – a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II – a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem:

a) indução ou instigamento à esterilização genética;

b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizada através de instituições públicas ou privadas, sub-

metidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS). Pena: detenção de um a dois anos e multa.

Parágrafo único. São sujeitos ativos dos crimes a que se refere este artigo:

I – a pessoa física empregadora;

II – o representante legal do empregador, como definido na legislação trabalhista;

III – o dirigente, direto ou por delegação, de órgãos públicos e entidades das administrações públicas diretas, indiretas e fundacionais de qualquer Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Art. 3º Sem prejuízo do prescrito no art. 2º desta Lei e nos dispositivos legais que tipificam os crimes resultantes de preconceito de etnia, raça, cor ou deficiência, as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações: (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

I – multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinquenta por cento em caso de reincidência;

II – proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre:

I – a reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente e acrescidas de juros legais – Redação dada pela Lei nº 13.146/2015;

II – a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

Art. 5º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 6º Revogam-se as disposições em contrário.

ESTABILIDADE DE EMPREGADO REPRESENTANTE DA CIPA

» ADCT

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

(...)

II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

ESTABILIDADE DE EMPREGADO ACIDENTADO

(...)

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

(...)

» LEI Nº 8213/1991 – LEI DE BENEFÍCIOS DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Art. 19. Acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)

§ 1º A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.

§ 2º Constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho.

§ 3º E dever da empresa prestar informações por meio autorizadas sobre os riscos da operação a executar e do produto a manipular.

§ 4º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social fiscalizará e os sindicatos e entidades representativas de classes acompanharão o fiel cumprimento do disposto nos parágrafos anteriores, conforme dispuser o Regulamento.

Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I – doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho

a) a doença degenerativa;

b) a inerente a grupo etário;

c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ao contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I – o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução

retardada ou desencadeada pelo exercício do trabalho

« **LEI Nº 8.213/1991** Art. 3º. (...) § 7º Aos membros do CNPS, enquanto representantes dos trabalhadores em atividade, titulares 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 judicial. » **Decreto nº 3.048/1999** Art. 301. Aos membros do Conselho Nacional de Previdência Social, enquanto representantes dos trabalhadores em atividade, titulares e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, da

ESTABILIDADE DE EMPREGADO MEMBRO DO CONSELHO NACIONAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

« **CLT** 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: (...) § 1º É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação trabalho efetivo o despendido nessa atividade. »

ESTABILIDADE DE EMPREGADO MEMBRO DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - CCP

ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação; II - o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de: a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho; b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho; c) ato de imprudência, de negligência ou de perda de terceiro ou de companheiro de trabalho; d) ato de pessoa privada do uso da razão; e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior; III - a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade; IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho: a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa; b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito; Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidental, independentemente de percepção de auxílio-acidente. »

nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada mediante processo judicial.

ESTABILIDADE DE EMPREGADO MEMBRO DO CONSELHO CURADOR DO FGTS

» LEI Nº 8.036/1990

Art. 3º. (...)

§ 9º Aos membros do Conselho Curador, enquanto representantes dos trabalhadores, efetivos e suplentes, é assegurada a estabilidade no emprego, 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.

ESTABILIDADE DO DIRETOR DE COOPERATIVA

» LEI Nº 5.764/1971

Art. 55. Os empregados de empresas que sejam eleitos diretores de sociedades cooperativas pelos mesmos criadas, gozarão das garantias asseguradas

aos dirigentes sindicais pelo artigo 543 da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943).

ESTABILIDADE DO EMPREGADO PÚBLICO

» CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo: I – em virtude de sentença judicial transitada em julgado;

II – mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;

III – mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma de lei complementar, assegurada ampla defesa.

§ 2º Invalidez por sentença judicial a demissão do servidor estável, será ele reintegrado, e o eventual ocupante da vaga, se estável, reconduzido ao cargo de origem, sem direito a indenização, aproveitado em outro cargo ou posto em disponibilidade com remuneração proporcional ao tempo de serviço. § 3º Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço, até seu adequado aproveitamento em outro cargo. § 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

ESTABILIDADE DOS MEMBROS DA COMISSÃO DE CORTEJAS

» CLT

Art. 457. (...)

§ 10. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta para o referido fim.

ESTABILIDADE DO REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS

FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO - FGTS

» CONSTITUIÇÃO FEDERAL

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.

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

- (...)
- III – fundo de garantia do tempo de serviço;
- (...)

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;

XXXIV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

» LEI Nº 8.036/1990

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;

§ 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.

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 representantes de trabalhadores, empregadores e órgãos e entidades governamentais, na forma estabelecida pelo Poder Executivo.

- I – Ministério do Trabalho;
- II – Ministério do Planejamento e Orçamento;
- III – Ministério da Fazenda;
- IV – Ministério da Indústria, do Comércio e do Turismo;
- V – Caixa Econômica Federal;
- VI – Banco Central do Brasil.

§ 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 Ministério 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 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 a 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 parelhecimento 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; 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; e

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 A 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 administrativos 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, 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, direitos 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 garantias, nas aplicações contratadas com pessoa jurídica de direito público ou de direito privado a ela vinculada;

i) aval em nota promissória;

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 fianciamentos 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 do controle, 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 receptores 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 destinam-se 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.

f) fiança pessoal;

g) 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;

5º 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 venda familiar do beneficiário, onde o valor do benefício seja concedido mediante redução no valor das prestações a serem pagas pelo mutuário no 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 recursos do FGTS, constituindo reserva específica, com contabilidade própria.

8º E da União o risco de crédito nas aplicações efetuadas até 1º de junho de 2001 pelos demais órgãos integrantes do Sistema Financeiro da

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, depositar-se-á, 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 vinte (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, excluindo 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, no 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

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.

§ 1º Entende-se por empregador a pessoa física ou 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 obrigá-lo.

§ 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 direitos 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 de 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

(CLT), aprovada pelo Decreto - Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;

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 interesse 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 financeira nas condições vigentes para o SFH;

VIII - quando o trabalhador permanecer três anos ininterruptos, a partir de 1º de junho de 1990,

X - suspensão total do trabalho avisado 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 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; e

c) o valor máximo do saque da conta vinculada será definido na forma do regulamento.

XVII - integralização de cotas do FI-FGTS, res-petido 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)

(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, Fundos Mútuos de Privatização, os titulares não optam 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; e

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

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:

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;

b) seja a operação financeira 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;

c) sejam observadas as demais regras e condições estabelecidas para uso do FGTS.

§ 1º A regulamentação das situações previstas nos incisos I e II assegurar que a retirada a que faz jus o trabalhador correspondendo 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 regulamentação, 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%

será pago ao trabalhador acrescido da remuneração prevista no § 2º do art. 13 desta lei.

Parágrafo único. O valor, quando reclamado, qualquer tempo, a reposição do valor transferido, resguardado o direito do beneficiário reclamar, a FGTS, serão incorporados ao patrimônio do fundo, em razão de o seu titular ter estado fora do regime de cinco anos, a partir de 1º de junho de 1990, interrompente sem créditos de depósitos por zadas e das contas vinculadas que se conservem

Art. 21. Os saldos das contas não individualizadas e de atendimento estabelecido pelo agente operador nesta hipótese, ser efetuado segundo cronograma inciso VIII do caput deste artigo, podendo o saque, a contrato de trabalho extinto até 31 de dezembro de 2015, ficam isentas as exigências de que trata o

§ 22. Na movimentação das contas vinculadas pelo Conselho Curador do FGTS, rido pelo consorciado, na forma a ser regulamentada de imóvel residencial, cujo bem já tenha sido adquirido pelo grupo de consórcio para aquisição

§ 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 Conselho Curador do FGTS.

§ 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 Conselho Curador do FGTS.

§ 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 Conselho Curador do FGTS.

§ 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 Conselho Curador do FGTS.

§ 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 Conselho Curador do FGTS.

§ 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 Conselho Curador do FGTS.

V – deixar de efetuar os depósitos e os acréscimos legais, após notificado pela fiscalização.

IV – deixar de computar, para efeito de cálculo dos depósitos do FGTS, parcela componente da remuneração;

III – apresentar as informações ao Cadastro Nacional do Trabalhador, dos trabalhadores beneficiários, com erros no omissões;

II – omitir as informações sobre a conta vinculada do trabalhador;

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;

§ 1º Constituem infrações para efeito desta lei:

vier a ser regulamentada. de outros órgãos do Governo Federal, na forma que legais, podendo, para tanto, contar com o concurso ponderantes e cumprirem as demais determinações para efetuar e comprovarem os depósitos correspondentes ou tomadores de serviços, notificando-os débitos e das infrações praticadas pelos empregadores, especialmente quanto à apuração dos nesta lei, do cumprimento do disposto

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, especialmente quanto à apuração dos

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, especialmente quanto à apuração dos

§ 3º Para efeito de levantamento de débito para com o FGTS, o percentual de 8% (oitto por cento) incidirá sobre o valor acrescido da TR até a data da respectiva operação.

II – 10% (dez por cento) a partir do mês seguinte ao do vencimento da obrigação.

I – 5% (cinco por cento) no mês de vencimento da obrigação;

§ 2º-A. A multa referida no § 1º deste artigo será cobrada nas condições que se seguem:

§ 2º-A. A multa referida no § 1º deste artigo será cobrada nas condições que se seguem:

§ 2º-A. A multa referida no § 1º deste artigo será cobrada nas condições que se seguem:

§ 2º-A. A multa referida no § 1º deste artigo será cobrada nas condições que se seguem:

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.

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.

« CLT »

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.

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (...)

III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

» « LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 »

Art. 21. É devida a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), na forma do regulamento a ser editado pelo Conselho Curador e pelo agente operador do FGTS, no âmbito de suas competências, conforme disposto nos arts. 5º e 7º da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, inclusive no que tange aos aspectos técnicos de depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros determinados na forma da lei.

Parágrafo único. O empregador doméstico somente passará a ter obrigação de promover a inscrição e de efetuar os recolhimentos referentes a seu empregado após a entrada em vigor do regulamento referido no caput.

Art. 22. O empregador doméstico depositará a importância de 3,2% (três inteiros e dois décimos por cento) sobre a remuneração devida, no mês anterior, em cada empregado, destinada ao pagamento da indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa no por culpa do empregador, não se aplicando ao empregado doméstico o disposto nos §§ 1º a 3º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990.

§ 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 recolhidos 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 trienal.

§ 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.

Parágrafo único. A Caixa Econômica Federal e o Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverão ser notificados da proposição 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.

§ 1º Nas hipóteses de dispensa por justa causa ou a pedido, de término do contrato de trabalho por prazo determinado, de aposentadoria e de falecimento do empregado doméstico, os valores previstos no caput serão movimentados pelo empregador.

§ 2º Na hipótese de culpa recíproca, metade dos valores previstos no caput será movimentada pelo empregado, enquanto a outra metade será movimentada pelo empregador.

§ 3º Os valores previstos no caput serão depositados na conta vinculada do empregado, em variação

distinta daquela em que se encontrarem os valores oriundos dos depósitos de que trata o inciso IV do art. 34 desta Lei, e somente poderão ser movimentados por ocasião da rescisão contratual.

§ 4º A importância monetária de que trata o caput, aplicam-se as disposições da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, e da Lei no 8.844, de 20 de janeiro de 1994, inclusive quanto a sujeição passiva e equiparações, prazo de recolhimento, administração, fiscalização, lançamento, consulta, cobrança, garantias, processo administrativo de determinação e exigência de créditos tributários federais.

QUESTÕES

CAPÍTULOS VI E VII

Sumário • 1. Questões com gabarito comentado

1. QUESTÕES COM GABARITO COMENTADO

Prezado leitor!

O ano de 2017 foi marcado por diversas alterações na legislação trabalhista, especialmente com a Lei nº 13.419/2017 (gorjetas), Lei nº 13.429/2017 (terceirização) e com a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Dessa forma, diversas questões das edições anteriores tornaram-se completamente desatualizadas e não serviriam aos propósitos desse livro, que compreende a preparação para seu concurso de Analista do TRT.

As questões abaixo foram cobradas em concursos anteriores ao advento da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), mas já foram comentadas com base na nova lei. Houve redução no número de questões comentadas, pois optamos apenas pela mais atualizada, em muito, pela Reforma Trabalhista, pois não faria sentido o estudo por meio de legislação já revogada.

Desajamos a você uma boa sorte nos estudos! Henrique Correia

01. (FCC – Analista Judiciário – Área Administrativa – TRT 9/2015) No tocante ao salário e remuneração, é INCORRETO, afirmar:

- (A) Não é considerado salário-utilidade o vestuário e os equipamentos fornecidos ao empregado e utilizado no local de trabalho para a prestação do serviço.
(B) As comissões, percentagens, gratificações ajustadas e diárias para viagem que excedam 50% do salário integram a remuneração do empregado.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda diversos temas relacionados ao salário e remuneração. O candidato deve estar atento para o fato de que a questão exige que seja assinalada a alternativa **incorreta**. A questão foi impactada pela Reforma Trabalhista. Vale ressaltar que o local do pagamento dos salários deverá ocorrer, em regra, no local de trabalho, em dia útil, dentro do horário de trabalho ou imediatamente após seu encerramento, exceto se efetuado deposite em conta bancária do empregado (art. 465 da CLT).

Atualmente, a questão apresenta duas alternativas incorretas.

Alternativa incorreta (gabarito oficial):

“C”: “Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.” foi cometido por dolo, ou seja, de forma intencional, desconto é sempre possível, em razão da falta de lealdade do trabalhador. Se cometido por culpa (sem intenção), o desconto será possível desde que previsto no contrato de trabalho ou norma coletiva (ajuste feito entre as partes).

- (C) Em caso de dano causado pelo empregado por culpa, o desconto salarial será lícito independentemente da anuência do empregado.
(D) Quando o pagamento for estipulado por mês, este deverá ser efetuado até o 5º dia útil subsequente ao vencido.
(E) O pagamento de salário efetuado em moeda estrangeira, mesmo que acordado entre as partes, é considerado como não feito.

Alternativa "d": "Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido." (art. 459, § 1º, CLT). A periodicidade do pagamento deverá ocorrer em intervalos não superiores a um mês, exceto o pagamento das

Alternativa "e": "Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido." (art. 459, § 1º, CLT). A periodicidade do pagamento deverá ocorrer em intervalos não superiores a um mês, exceto o pagamento das

Alternativa "f": "Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido." (art. 459, § 1º, CLT). A periodicidade do pagamento deverá ocorrer em intervalos não superiores a um mês, exceto o pagamento das

Alternativa "g": "Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido." (art. 459, § 1º, CLT). A periodicidade do pagamento deverá ocorrer em intervalos não superiores a um mês, exceto o pagamento das

Alternativa "h": "Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido." (art. 459, § 1º, CLT). A periodicidade do pagamento deverá ocorrer em intervalos não superiores a um mês, exceto o pagamento das

Alternativa "i": "Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido." (art. 459, § 1º, CLT). A periodicidade do pagamento deverá ocorrer em intervalos não superiores a um mês, exceto o pagamento das

Alternativa "a": "Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, (CLT). Assim, os vestuários e demais equipamentos quando fornecidos para a prestação dos serviços não são considerados como salário-utilidade.

Alternativa "b": Atualmente incorreta. Antes da Reforma Trabalhista, as comissões, percentagens, gratificações ajustadas 50% do salário, integravam a remuneração do trabalhador. Com o advento da Reforma Trabalhista, a redação do art. 457 da CLT foi alterada, de forma que as diárias para viagem não mais integram a remuneração de empregados. Entendemos que, apesar de removidas do § 1º do art. 457 da CLT, as gratificações ajustadas e as percentagens continuam integrando o salário do empregado:

Nota do autor: A questão aborda o tema da remuneração do empregado. Lembra-se de que salário é a contraprestação paga diretamente pelo empregador, independentemente da forma de pagamento e

COMENTÁRIOS

(E) na falta de estipulação do salário ou não haverem a prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

(D) serão consideradas como salário as utilidades concedidas pelo empregador como assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro saúde.

(C) o pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade de trabalho, não deve ser estipulado por período superior a um mês, incluindo as diárias para viagem, seja qual for o seu valor.

(B) não se incluem no salário as ajudas de custo e as diárias para viagem, seja qual for o seu valor.

(A) as gorjetas dadas espontaneamente pelo cliente ao empregado não estão compreendidas na respectiva remuneração desse trabalhador.

(FCC – Analista Judiciário – Oficial de Justiça – 2016) O salário pago pelo empregador ao empregado deve ser efetuado até o 5º dia útil subsequente ao mês vencido. Não é possível a celebração de acordo, nem mesmo em âmbito coletivo, para prorrogar esse prazo de pagamento do salário.

Alternativa "e": Nesse sentido, estabelece o art. 463, § 1º da CLT:

Art. 463. CLT. A prestação em espécie do salário será paga em moeda corrente do país.

Parágrafo único. O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito.

Atualmente, a questão apresenta duas alternativas corretas e está, portanto, desatualizada.

Alternativa correta (gabarito oficial): "e". Na falta de estipulação do salário ou

ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante" (art. 460, CLT).

Alternativa "a". "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" (art. 457, "caput", CLT).

Alternativa "b". Atualmente correta. Com a Reforma Trabalhista, a alternativa estaria correta, tendo em vista a alteração do art. 457, § 2º da CLT, pois independentemente dos valores, a ajuda de custo e as diárias para viagem não integram o salário do empregado:

Art. 457, § 2º da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): 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.

Alternativa "c". "O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações" (art. 459, "caput", CLT – grifos acrescidos)

Alternativa "d". "Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde" (art. 459, § 2º, IV, CLT)

ainda de eventuais adicionais percebidos como horas extras, insubordinação, etc. Retenção é a contraprestação paga diretamente pelo empregador e, ainda, por terceiros, por meio de gorjetas.

A Reforma Trabalhista alterou o art. 457, que trata das parcelas de natureza salarial. Segue tabela para memorização das parcelas com natureza salarial e das parcelas indenizatórias, com as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista:

Parcelas salariais

(Refletem nas demais verbas, como férias, 13º e aviso)

- Comissões e percentagens
- Gratificações
- Quebra de caixa
- Adicionais salariais:
- Adicional hora extra
- Adicional noturno
- Adicional de transferência
- Adicional de insubordinação
- Adicional de periculosidade

Obs: Ao efetuar o pagamento dessas parcelas, o empregador deverá efetuar o respectivo depósito do FGTS.

Parcelas indenizatórias

(Não há reflexo nas demais parcelas. Sobre o valor não incidem depósitos do FGTS)

- PLR – Participação nos Lucros e Resultados
- Ajuda de custo
- Auxílio-alimentação (vedado o pagamento em dinheiro)
- Diárias para viagem
- Abonos
- Prêmios
- Vale-transporte
- Salário-família
- Seguro-desemprego
- PIS/pasep
- Stock option
- Parcelas recebidas em razão da exploração de direito intelectual

Caso convertido

- Gorjetas (remuneração – equiparada à gorjeta)

03. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária –

TRT 23/2016) Acerca do entendimento sumula-

do do TST, considere:

I. Fere o princípio da isonomia instituir vantagem

mediante acordo coletivo ou norma regulamen-

tar que condiciona a percepção da parcela parti-

cipação nos lucros e resultados ao fato de estar

o contrato de trabalho em vigor na data prevista

para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na

rescisão contratual antecipada, é devido o paga-

mento da parcela de forma proporcional aos me-

ses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu

para os resultados positivos da empresa.

II. Tratando-se de pedido de pagamento de dife-

renças salariais decorrentes da inobservância dos

critérios de promoção estabelecidos em Plano de

Cargos e Salários criado pela empresa, a prescri-

ção aplicável é a parcial, pois a lesão é sucessiva e

se renova mês a mês.

III. O pagamento dos salários até o 5º dia útil do

mês subsequente ao vencido não está sujeito à

correção monetária. Se essa data limite for ultra-

passada, incidirá o índice de correção monetária

do mês da prestação dos serviços.

IV. Tratando-se de pedido de diferença de gratifi-

cação semestral que teve seu valor congelado, a

prescrição aplicável é a total.

V. A pretensão à complementação de aposentado-

ra jamais recebida prescreve em 2 anos conta-

dos da cessação do contrato de trabalho.

Está correto o que consta APENAS em

- (A) III e IV.
- (B) I, II e IV.
- (C) III, IV e V.
- (D) I, III e V.
- (E) I, II e V.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda diversos temas relacionados à remuneração do empregado. Ademais, apresenta maior nível de dificuldade, uma vez que exige o conhecimento de diversas súmulas e OJs do TST.

Alternativa correta: "e"; Está correto o que se afirmam nas assertivas I, II e V.

Assertiva I. Correta. "Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participativa nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na

data prevista para a distribuição dos lucros.

Assim, inclusive na rescisão contratual an-

teciada, é devido o pagamento da parcela

de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para

os resultados positivos da empresa." (Su-

mula nº 451 do TST)

Assertiva II. Correta. "Tratando-se de pe-

dido de pagamento de diferenças salariais

decorrentes da inobservância dos critérios

de promoção estabelecidos em Plano de

Cargos e Salários criado pela empresa, a

prescrição aplicável é a parcial, pois a lesão

é sucessiva e se renova mês a mês" (Súmula

nº 452 do TST)

Assertiva III. Incorreta. "O pagamento dos

salários até o 5º dia útil do mês subsequen-

te ao vencido não está sujeito à correção

monetária. Se essa data limite for ultrapassa-

da, incidirá o índice de correção monetária

do mês subsequente ao da prestação

dos serviços, a partir do dia 1º" (Súmula nº

381 do TST – grifos acrescentados).

Assertiva IV. Incorreta. "Tratando-se de

pedido de diferença de gratificação semes-

tral que teve seu valor congelado, a pres-

crição aplicável é a parcial" (Súmula nº 373

do TST – grifos acrescentados)

Assertiva V. Correta. "A pretensão à com-

plementação de aposentadoria jamais

recebida prescreve em 2 (dois) anos conta-

dos da cessação do contrato de trabalho." (Súmula nº 326 do TST).

04. (FGV – Analista Judiciário – Oficial de Just. Avaliador – TRT 12/2017) Rosa era engenheira em uma empresa, ganhava R\$ 18.000,00 mensais e foi dispensada por justa causa. Um mês após a ruptura contratual, a empresa contratou Regína na para o seu lugar, com salário de R\$8.500,00. Após saber do salário de sua antecessora, Regína queixou-se ao setor de Recursos Humanos, afirmando que deveria receber o mesmo salário. De acordo com o entendimento consolidado pelo TST, é correto afirmar que:
- (A) Regína não tem razão, pois se tratava de cargo vago;
 - (B) a forma de reparar a injusta lesão é a equiparação por equivalência;
 - (C) a empregada tem razão, pois vigora o princípio da isonomia;

COMENTÁRIOS

- (C) válida, porque a mudança da data de pagamento dos salários não constitui direito indisponível dos trabalhadores, visando apenas uma adequação, e não a supressão do pagamento.
- (D) inválida, pois, se a lei já amplia o prazo para pagamento dos salários, garantindo ao empregador um intervalo entre a prestação dos serviços e a contraprestação pecuniária correspondente, a regra não pode ser alterada em prejuízo do trabalhador, ainda que por negociação coletiva.
- (E) inválida, pois restringe a alteração da data de pagamento aos empregados administrativos, sendo necessário, para sua validade, que abrangesse todos os empregados indistintamente.

Nota do autor: A questão aborda o tema do tempo do pagamento do salário. Ressalta-se que a periodicidade do pagamento deverá ocorrer em intervalos não superiores a um mês, exceto o pagamento das gratificações, comissões e percentagens. O salário poderá ser pago por dia, semana, quinzena ou mês.

Alternativa correta: "d". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que

versam sobre o mesmo assunto. "Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuada, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido" (art. 459, parágrafo único, CLT). "Diante da inexistência de previsão expressa em contrato ou em instrumento normativo, a alteração de data de pagamento pelo empregador não viola o art. 468, desde que observado o parágrafo único, do art. 459, ambos da CLT" (Orientação Jurisprudencial nº 159 da SDI-I do TST).

Entendemos que, mesmo diante da valorização do negociado pela Reforma Trabalhista (art. 611-A, da CLT), a data de pagamento do salário do trabalhador não comporta flexibilização por meio de negociação coletiva, não sendo possível o estabelecimento de datas posteriores ao 5º dia útil para pagamento.

COMENTÁRIOS

- (D) a substituta teria de receber, no mínimo, 60% do salário da antecessora;
- (E) não existe direito ao mesmo salário porque Rosa foi dispensada por justa causa, situação de caráter personalíssimo.

Nota do autor: A questão aborda o tema salário-substituição, demandando o reconhecimento do entendimento sumulado do TST sobre o assunto.

Alternativa correta: "a". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. Caso haja substituição de empregados, como nas férias e afastamentos, o empregado substituído terá direito ao salário contratual do substituído.

A substituição não pode, entretanto, ser meramente eventual, como substituição de apenas 2 ou 3 dias. Cabe frisar que, se o cargo estiver vago, e for ocupado de forma definitiva, como é o caso da questão, o trabalhador ocupante não terá direito ao salário-substituição. Nesse sentido:

Súmula nº 159, II do TST. Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor.

05. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 23/2016) Associação de Ensino assina acordo coletivo de trabalho com o Sindicato dos Trabalhadores em estabelecimentos de ensino do qual consta autorização expressa para pagamento dos salários de seus empregados administrativos até o décimo dia do mês subsequente ao vencido. A negociação da referida cláusula fundamentou-se na ausência de liquidez para a efetivação da folha de pagamento, tendo em vista que as mensalidades dos alunos vencem no quinto dia útil de cada mês. A cláusula coletiva é
- (A) inválida, pois trata-se de alteração do contrato de trabalho, razão pela qual a modificação somente poderia ser aceita mediante a concordância individual de cada um dos trabalhadores abrangidos.
- (B) válida, tendo em vista que a Constituição Federal autoriza a flexibilização dos direitos trabalhistas, e reconhece expressamente a validade da pactuação coletiva, até mesmo para efeito de redução

06. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária –

TRT 9/2015) Sobre o salário mínimo, considere:

I. O salário mínimo, fixado em lei, é nacionalmente

unificado, e deve ser capaz de atender às neces-

sidades vitais básicas do trabalhador e de sua fa-

mília exclusivamente com moradia, alimentação,

educação, saúde, vestuário, transporte e previden-

cia social, com efetivação de dignidade humana.

II. A proibição de vinculação do salário mínimo

para qualquer fim não impede a sua utilização

como índice de correção de contratos.

III. O piso salarial é fixado em convenção ou acordo

coletivo de trabalho ou em sentença normativa,

constituindo um valor mínimo de salário que

pode ser pago a trabalhador integrante de cate-

goria profissional.

IV. Visando a manutenção do seu poder aquisitivo,

o salário mínimo deve ter reajustes periódicos.

V. Salário profissional, fixado por norma coletiva,

corresponde ao valor mínimo de salário que pode

ser pago aos integrantes de determinada catego-

ria profissional diferenciada, em razão das pecu-

liaridades do trabalho que executam e das con-

dições de vida singulares a que estão submetidos.

Está correto o que se afirma APENAS em

- (A) I e II.
- (B) I, II e IV.
- (C) III, IV e V.
- (D) IV.
- (E) V.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema do salário mínimo. Lembra-se de que, se o tra- balhador for contratado para trabalhar em jornada inferior à duração normal de 8 horas diárias e 44 horas semanais, ele receberá o **salário mínimo proporcional** ou o piso sa- larial proporcional às horas trabalhadas (OJ 358, I, SDI do TST). Contudo, recentemente, o TST editou o item II da OJ nº 358 para pre- ver que os empregados públicos da Admi- nistração Direta, autárquica e fundacional, ainda que cumpram jornada reduzida, têm direito ao recebimento de remuneração nunca inferior ao salário mínimo.

Resalta-se, ainda, que constitui objeto il- cítimo de acordo ou convenção coletiva de trabalho a redução ou supressão do salário mínimo (art. 6.º I-B, parágrafo único, da CLT – acrescentado pela Reforma Trabalhista)

Alternativa correta: “D”. Esta correto ape- nas o que se afirma na assertiva IV.

Assertiva I. Incorreta. “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua con- dição social: salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de aten- der a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajus- tes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.” (art. 7º, IV, CF/88). Não há previsão na Constituição Federal que li- mite a destinação do salário mínimo a ape- nas as hipóteses traçadas como sustenta a afirmativa.

Assertiva II. Incorreta. “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua con- dição social: salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de aten- der a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajus- tes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.” (art. 7º, IV, CF/88 – grif- os acrescidos). Assim, diante da impossibi- lidade de sua vinculação para qualquer fim, não é permitida a vinculação como índice de correção de contratos.

Assertiva III. Incorreta. De acordo com Maurício Godinho Delgado, o salário nor- mativo é aquele pago aos empregados de determinada categoria profissional. Nesse sentido, pode ser dividido em: salário nor- mativo em sentido estrito, que é aquele fixado em sentença normativa, e salário convencional, determinado por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Cumpre ressaltar que o autor menciona que o piso salarial corresponde a essas fi- xações de salário para certas categorias profissionais mediante negociação coleti-

1. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTR, 2012. p. 716.

- 08. (FGV – Analista Judiciário – Oficial de Just. Avaliador – TRT 12/2017)** Anderson é comissário em um estabelecimento em Joinville (SC), com contrato de trabalho ativo. No último mês, suas vendas foram de pequena monta. Ao incidir o percentual contratado de comissões, o empregador verificou que o valor alcançou menos que 1 salário mínimo.
- De acordo com a legislação em vigor, é correto afirmar que:
- (A) a empresa deverá complementar o valor até 1 salário mínimo e descontar essa quantia das comissões vincendas;
- (B) ficará a critério do empregador, se quiser ajudar Anderson, complementar as comissões para que alcance, pelo menos, a média por ele recebida nos últimos 12 meses;
- (C) o empregador deverá complementar o valor do salário para que alcance 1 mínimo, mas não poderá no futuro descontar esse complemento;
- (D) a lei de regência obriga que o empregador pague metade do valor necessário para alcançar 1 salário mínimo;
- (E) Anderson deverá receber o que foi contratado, pois auferir salário por unidade de obra, razão pela qual pode ser inferior ao mínimo.

- 07. (FGV – Analista Judiciário – Oficial de Just. Avaliador – TRT 12/2017)** Rogério é empregado da empresa BETA Ltda. e, no mês de maio de 2017, realizou horas extras e trabalhou, excepcionalmente, em horário noturno. Ao receber o contracheque do mês em questão, Rogério viu que havia as rubricas "salário" e "outros", com valores respectivos. Na dúvida sobre seus direitos, procurou seu chefe, que lhe explicou que no título "outros" estavam somados os direitos de horas extras e adicional noturno. Diante do entendimento consolidado pelo TST, é correto afirmar que:
- (A) trata-se a hipótese de truck system, vedada pelo ordenamento jurídico;
- (B) nestes casos pode-se cogitar de salário in natura, que é admitido pela Lei;
- (C) a hipótese é válida, pois o contrato de trabalho deve ter por base a fidelidade;
- (D) o procedimento é válido desde que a empresa se disponha a fornecer planilha pormenorizada se o empregado solicitar;
- (E) o procedimento é inválido, tratando-se de salário compressivo.

Nota do autor: A questão aborda o tema salário compressivo, exigindo do candidato a sua identificação no caso concreto. Mesmo após a Reforma Trabalhista, por aplicação do princípio da transparência, da lealdade e da boa-fé objetiva, o salário compressivo não pode ser admitido.

Alternativa correta: e. Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que *versam sobre o mesmo assunto*. O pagamento do salário deve ser realizado de forma clara e transparente. Desse modo, o empregado saberá exatamente o que está recebendo. É vedado o salário compressivo, ou seja, o pagamento sem que haja discriminação, detalhamento de cada uma das verbas recebidas.

Salário compressivo não se confunde com truck system, sendo que este é o pagamento do salário por meio de vales ou bônus para compra de produtos em armazém mantido pelo empregador.

Assim sendo, o salário profissional do médico não leva em conta a categoria em que o profissional trabalha, e sim a sua profissão. Nesse caso, não se refere, portanto, a categoria profissional diferenciada.

Assertiva V. Incorreta. Algumas profissões organizadas possuem patamar mínimo fixado em lei. São os chamados salários profissionais. Esses salários independem de negociação coletiva (acordo ou convenção). Exemplo: os médicos possuem salário profissional previsto na Lei nº 3.999/1961. Assim, sendo, o salário profissional do médico não leva em conta a categoria em que o profissional trabalha, e sim a sua profissão. Nesse caso, não se refere, portanto, a categoria profissional diferenciada.

Assertiva IV. Correta. "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: 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." (art. 7º, IV, CF/88 – grifos acrescidos). Assim, são necessários reajustes periódicos sob pena de não assegurar o poder de compra da população.

Assertiva V. Incorreta. Algumas profissões organizadas possuem patamar mínimo fixado em lei. São os chamados salários profissionais. Esses salários independem de negociação coletiva (acordo ou convenção). Exemplo: os médicos possuem salário profissional previsto na Lei nº 3.999/1961. Assim, sendo, o salário profissional do médico não leva em conta a categoria em que o profissional trabalha, e sim a sua profissão. Nesse caso, não se refere, portanto, a categoria profissional diferenciada.

Da mesma forma, podemos entender como sinônimas as expressões piso salarial e salário convencional.

COMENTÁRIOS

(E) O empregado que teve adiantado metade do 13º salário em 15 de maio, no mês de fevereiro, se dispensado por justa causa em 15 de maio, deverá receber integralmente sua verbas rescisórias.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema do 13º salário. Além disso, apresenta maior nível de dificuldade, pois exigia o conhecimento do decreto regulamentador do 13º (Decreto nº 57.155/1965).

Note que a Reforma Trabalhista expressa que constitui objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo, a supressão ou redução do valor nominal do décimo terceiro salário, nos termos do art. 61 I-B, V da CLT.

Atualmente, há duas alternativas corretas para a questão.

Alternativa correta (gabarito oficial): "a": "Quando parte da remuneração for paga em utilidades, o valor da quantia efetivamente descontada e correspondente a essas, será computada para fixação da respectiva gratificação" (art. 5º, do Decreto nº 57.155/1965).

Alternativa "b": "Para os empregados que recebem salário variável, a qualquer título, a gratificação será calculada na base de 1/11 (um onze avos) da soma das importâncias variáveis devidas nos meses trabalhados até novembro de cada ano. A esta gratificação se somará a que corresponder à parte do salário contratual fixo" (art. 2º, "caput", Decreto nº 57.155/1965).

Alternativa "c": Atualmente correta. Antes da Reforma Trabalhista, as diárias para viagens que excedessem a 50% do salário do empregado, eram consideradas como parcelas salariais. Após a Reforma Trabalhista, todavia, as diárias para viagens são mais consideradas como parcelas salariais, independentemente de seu valor, nos termos do art. 457, § 2º da CLT.

Art. 457, § 2º da CLT (alterado pela Reforma Trabalhista): As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem,

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema "remuneração" e exigia do candidato o conhecimento do texto constitucional.

Alternativa correta: "c": Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. As comissões são parcelas com valores fixos recebidas em razão da venda de determinado produto. Já **percentagens** constituem determinado percentual que incide sobre o valor da venda do produto. Esses conceitos são frequentemente desvirtuados na prática. É chamado de comissionista puro o empregado que recebe exclusivamente por comissão. Já o comissionista misto recebe parte do salário em comissão e a outra em salário fixo.

Entendemos que a resposta para o caso em questão encontra fundamento no art. 7º, VIII da CF/88, que prevê a garantia de um salário mínimo aos que percebem remuneração variável:

Art. 7º da CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (..) VII – garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

09. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 9/2015) Considerando as regras legais sobre remuneração e sobre 13º salário, é correto afirmar:

(A) Sendo parte da remuneração do empregado paga em utilidades, o valor da quantia efetivamente descontada e correspondente a essas, será computado para fixação da gratificação natalina. (B) Para os que recebem salário variável, o valor da parcela da gratificação natalina paga em 20 de dezembro, descontada a antecipação, é igual à média dos salários de novembro/ano anterior a novembro/ano referência. (C) Empregado que recebe a título de salário R\$ 1.600,00 mensais, acrescido de R\$ 950,00 como diárias para viagem, faz jus à gratificação natalina, segundo o salário de R\$ 1.600,00. (D) As gorjetas dadas pelos clientes, devido à sua esporadicidade, são irrelevantes para o pagamento da gratificação natalina.

- (C) pode ser paga em uma única parcela, desde que o trabalhador assim o requeira, e o pagamento seja realizado até o dia 20 de dezembro.
- (D) a primeira parcela deve ser paga entre os meses de fevereiro e novembro, a critério do empregador, salvo se o empregado, até o mês de janeiro, solicitar que esta parcela coincida com suas férias.
- (E) sendo solicitada pelo trabalhador até o mês de janeiro, a segunda parcela deve ser paga juntamente com a remuneração das férias, desde que estas já tenham sido programadas.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema do décimo terceiro salário. Lembra-se, de que o décimo terceiro salário é uma gratificação salarial obrigatória prevista na CF/88 e na Lei nº 4.090/1962. São destinações dessa gratificação empregados urbanos e rurais, os trabalhadores avulsos e os empregados domésticos.

Note que a Reforma Trabalhista expressa que constitui objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo, a supressão ou redução do valor nominal do décimo terceiro salário, nos termos do art. 611-B, V da CLT:

Art. 611-B da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (...) V – valor nominal do décimo terceiro salário;

Alternativa correta: “d”. Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. “Entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador pagará, como adiantamento da gratificação referida no artigo precedente, de uma só vez, metade do salário recebido pelo respectivo empregado no mês anterior” (art. 2º, “caput”, Lei nº 4.749/1965). “O adiantamento será pago ao

emprego das férias do empregado, sempre que este o requerer no mês de janeiro do correspondente ano.” (Art. 2º, § 2º, Lei nº 4.749/1965).

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.

Dessa forma, para o cálculo do 13º salário, deve ser levado em consideração apenas o salário de R\$ 1.600,00.

Alternativa “d”. “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” (art. 457, “caput”, CLT). As gorjetas integram a remuneração do emprego e, portanto, serão computadas para o cálculo do 13º salário que é computado sobre o valor da remuneração:

Art. 1º, § 1º, Lei nº 4.090/1962: A gratificação correspondente a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

Alternativa “e”. “Ocorrendo rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho, o empregado receberá a gratificação devida nos termos dos parágrafos 1º e 2º do art. 1º desta Lei, calculada sobre a remuneração do mês da rescisão” (art. 3º, Lei nº 4.090/1962). “Correndo a extinção do contrato de trabalho, salvo na hipótese de rescisão com justa causa, o empregado receberá a gratificação devida, nos termos do art. 1º, calculada sobre a remuneração do respectivo mês” (art. 7º, Decreto nº 57.155/1965). Note-se, portanto, que a dispensa por justa causa, não assegura ao empregado o recebimento do 13º salário proporcional e, tendo em vista o recebimento adiantado, haverá desconto desse valor no pagamento das verbas rescisórias.

10. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 23/2016) Sobre a gratificação de Natal,
- (A) o empregador pode definir a época da primeira parcela, desde que entre os meses de fevereiro e novembro, devendo o pagamento ser feito a todos os empregados na mesma data.
- (B) deve ser paga em duas parcelas, a primeira juntamente com as férias do empregado e a segunda até o dia 20 de dezembro.

11. (FGV – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT

12/2017) Marco Antônio exerce a função de garçom no Restaurante Beira Mar, recebendo, mensalmente, a título de remuneração, o valor equivalente ao piso salarial da categoria, além da quantia relativa ao rateio das gorjetas espontaneamente dadas pelos clientes. Considerando a realização habitual de trabalho extraordinário pelo empregado em questão, é correto afirmar, à luz da legislação e da jurisprudência unânime do TST, que:

- (A) somente se a gorjeta for fiscalizada pelo empregador ela será considerada para fins de horas extras;
- (B) o valor das gorjetas não serve de base de cálculo para pagamento das horas extraordinárias;
- (C) não haverá qualquer integração porque ela só ocorre no caso de gorjeta compulsória, cobrada na nota, e não com a gorjeta espontânea, como é o caso;
- (D) as horas extraordinárias deverão ser quitadas considerando – se as gorjetas pagas;
- (E) garante-se que metade do valor das gorjetas integre a base de cálculo da sobrejornada.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão é considerada de simples resolução, já que exigia do candidato apenas o conhecimento do entendimento sumulado do TST. As gorjetas foram regulamentadas, recentemente, pela Lei nº 13.419/2017, que modificou e acrescentou dispositivos ao art. 457 da CLT. É imprescindível a leitura desse artigo para seu concurso, pois certamente será objeto dos próximos certames.

Alternativa correta: “B”. Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. As gorjetas têm natureza remuneratória (não salarial), por isso não há repercussão no cálculo do DSR, ou seja, trabalhador que é pago por meio de gorjetas não terá reflexo dessa parcela sobre o DSR. Além disso, as gorjetas não servem de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno e horas extras.

Súmula nº 354 do TST: As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

12. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Just.

Avaliador – TRT 11/2017) A Cláusula X da Convenção Coletiva de Trabalho H fixa adicional de insalubridade em 10% sobre o salário mínimo regional quando a insalubridade for graduada em grau médio. A Cláusula Y da Convenção Coletiva de Trabalho G fixa adicional de insalubridade proporcional ao tempo de exposição, limitando em 5%, 10% e 15% sobre o salário mínimo regional, respectivamente, de acordo com o grau constatado, se mínimo, médio ou máximo. Nestes casos,

- (A) ambas as cláusulas são válidas, mas carentes de eficácia.
- (B) somente a cláusula X é inválida.
- (C) somente a cláusula Y é inválida.
- (D) ambas as cláusulas são inválidas.
- (E) ambas as cláusulas são válidas e eficazes.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema adicional de insalubridade, relacionando-o com a possibilidade de negociação coletiva acerca dos percentuais fixados pela autoridade competente. Exigia, assim, o conhecimento dos percentuais adotados e do entendimento sumulado do TST.

Alternativa correta: “D”. Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. O adicional de insalubridade é fixado pelo art. 192 da CLT e pela Norma Regulamentadora nº 15 do Ministério do Trabalho, sendo de:

- 40% para insalubridade de grau máximo;
- 20% para insalubridade de grau médio;
- 10% para insalubridade de grau mínimo.

Nesse sentido, por se tratar de normas de segurança e saúde, não caberia pactuação no sentido de sua redução, ou fixação de forma proporcional ao tempo de exposição.

A luz da legislação e da jurisprudência uniforme do TST, é correto afirmar que:

- (A) sendo detectado em perícia o agente agressor mas não constando do rol oficial, o trabalhador terá direito à metade do valor do adicional de insalubridade;
- (B) o reclamante não tem direito ao pagamento do adicional de insalubridade;
- (C) o empregado terá direito ao adicional de insalubridade, na razão de 30% sobre o seu salário-base;
- (D) Carlos Augusto receberá o adicional de insalubridade integralmente, porque o agente agressor à saúde foi detectado em perícia;
- (E) diante dessa discrepância, o juiz terá de determinar a realização de nova perícia para ter uma conclusão técnica.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema adicional de insalubridade e exigia do candidato o conhecimento da Súmula nº 448 do TST.

Alternativa correta: "B". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que

insalubridades são aquelas que expõem o empregado a agentes nocivos à sua saúde e que ultrapassam o seu limite de tolerância. Exemplo: agentes químicos (chumbo), biológicos (bactérias) e físicos (ruídos). Para a obtenção do adicional de insalubridade, há necessidade de preencher dois requisitos:

- a) Atividade nociva devida ser constatada via perícia por profissional habilitado, médico ou engenheiro do trabalho;
- b) É necessário que o agente nocivo à saúde esteja incluído na relação oficial do Ministério do Trabalho.

Nesse sentido, a Súmula nº 448 do TST:

Súmula nº 448, I do TST: Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.

13. (FGV – Analista Judiciário – Área Administrativa – TRT 12/2017) Carlos Augusto ajuizou ação trabalhista em face da empresa Boa Sorte S.A., postulando o pagamento de adicional de insalubridade. Muito embora a atividade por ele exercida não conste como insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho, restou constatada a insalubridade em grau máximo por meio de laudo pericial.

Em razão disso, entende-se que a disposição sobre referidas normas só poderia ocorrer caso houvesse melhoria das condições de saúde, higiene e segurança dos trabalhadores, sob pena de se esvaziar o sentido da norma expressa no art. 7º, XXII, da CF/88 corroborado com o art. 611-B, XVIII da CLT.

Art. 611-B da CLT: Constituem objeto III- cto de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a sua expressão ou a redução dos seguintes direitos: (...) XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

Entretanto, esse dispositivo chocase com o previsto no art. 611-B, XVII, da CLT, também inserido pela Reforma Trabalhista: – acrescentado pela Lei nº 13.467/2017).

Súmula nº 364, II do TST: Não é válida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (arts. 7º, XXII e XXIII, da CF e 193, § 1º da CLT).

15. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 11/2017) Carlos é empregado da empresa DCD Ltda. Ele recebe adicional de periculosidade em razão da atividade desenvolvida na empresa. Exatamente em razão desta atividade Carlos também é remunerado pelas horas que permanece de sobreaviso em sua residência, porém, na remuneração destas horas de sobreaviso a empresa paga sem a integração do adicional de periculosidade. Neste caso, de acordo com o entendimento Sumulário do TST, a empresa empregadora efetua o pagamento de forma

(A) incorreta se as horas de sobreaviso ultrapassam dez horas durante um mês, uma vez que, somente neste caso, haverá integração do adicional de periculosidade sobre as horas de sobreaviso.

(B) incorreta uma vez que a integração do adicional de periculosidade sobre as horas de sobreaviso é sempre devido, em razão da atividade desenvolvida pelo empregado.

(C) incorreta se as horas de sobreaviso ultrapassam quinze horas durante um mês, uma vez que, somente neste caso, haverá integração do adicional de periculosidade sobre as horas de sobreaviso.

(D) correta uma vez que Carlos não se encontra em condições de risco, razão pela qual é incabível a integração do adicional de periculosidade sobre as horas de sobreaviso.

(E) incorreta se as horas de sobreaviso ultrapassam vinte horas durante um mês, uma vez que, somente neste caso, haverá integração do adicional de periculosidade sobre as horas de sobreaviso.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema adicional de periculosidade. Atividade perigosa é aquela em que há contato permanente com explosivos ou inflamáveis em condições de risco acentuado. A atividade perigosa é comprovada mediante perda (art. 195 da CLT). Exemplos: empregados em contato com energia elétrica, operadores de bomba de gasolina, instaladores de linhas e aparelhos de telefonia e armazenamento a substância radioativa e armazenamento de líquido inflamável no prédio.

Alternativa correta: “D”: Comentário serve para as demais alternativas: uma vez que versam sobre o mesmo assunto. A atitude do empregador é correta pois, quando Carlos se encontra em regime de sobreaviso, não está exercendo atividade perigosa. O adicional em questão é uma das formas

14. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 23/2016) Marcelina trabalha como ascensorista nos elevadores de uma unidade hospitalar de pronto atendimento médico em Cuiabá, cumprindo jornada de seis horas diárias. Alegando que não desempenha função de se relacionar com pacientes portadores de doenças infecciosas, estando sujeita a transmissão por contato (direto ou indireto) e pelo ar, pretende o recebimento de adicional de insalubridade. A empresa alega que Marcelina não tem direito, tendo em vista não ser profissional de saúde, exercer profissão que tem regulamentação própria e pelo fato de que o contato com os pacientes é meramente intermitente. O direito

(A) não pode ser reconhecido, pois o trabalho dos ascensoristas é regulado por legislação própria, na qual, pelas peculiaridades do trabalho, não há previsão do direito a adicional de insalubridade.

(B) não pode ser reconhecido, pois o contato com os pacientes não se dá de forma direta e não implica em manipulação dos mesmos, o que é feito por médicos e enfermeiros.

(C) pode ser reconhecido, pois o caráter intermitente do trabalho executado em condições insalubres não afasta o direito à percepção do adicional.

(D) não pode ser reconhecido, pois somente médicos e enfermeiros têm direito a adicional de insalubridade por contato com pacientes.

(E) pode ser reconhecido, pois trata-se de direito assegurado a todos os empregados de hospitais, independentemente das atividades executadas.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema do adicional de insalubridade. Lembra-se de que a atividade insalubre deverá ser constatada via perícia por profissional habilitado, médico ou engenheiro do trabalho.

Alternativa correta: “C”: Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. “Tem direito ao adicional de periculosidade o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indevidido, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim constante do fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido” (Sumula nº 364, I, TST). Assim, Marcelina tem direito ao recebimento do adicional de insalubridade diante do contato intermitente com o adicional de insalubridade.

17. (FGV – Analista Judiciário – Oficial de Just. Avariador – TRT 12/2017) Por disposição expressa na CLT, não é possível o recebimento adicional de periculosidade e adicional noturno.
- (A) indenização por dano moral e estético quanto ao mesmo fato;
- (B) adicional de transferência e adicional noturno;
- (C) horas extras pelo desrespeito aos intervalos inter e intrajornada;
- (D) prontidão e periculosidade;
- (E) adicionais de insalubridade e periculosidade.

Súmula nº 364 do TST.

I – Tem direito ao adicional de periculosidade de o empregado exposto permanentemente ou que, de forma intermitente, sujeita-se a condições de risco. Indeviduo, apenas, quando o contato dá-se de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, senão habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.

II – Não é válida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (arts. 7º, XXII e XXIII, da CF e art. 193, § 1º, CLT).

Note-se que com a Reforma Trabalhista, constituem objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo, a supressão ou redução do adicional de periculosidade, assim como normas de segurança, higiene e saúde do trabalho, previstas em lei ou normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho:

Art. 611-B da CLT (inserir pela Reforma Trabalhista): Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (...)

XXVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XXVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

de salário-condição, ou seja, o empregado apenas receberá o adicional enquanto estiver prestando serviços em atividades perigosas. Nesse sentido:

Súmula nº 132, II do TST: Durante as horas de sobreaviso, o empregado não se encontra em condições de risco, razão pela qual é inabível a integração do adicional de periculosidade sobre as mencionadas horas.

16. (FGV – Analista Judiciária – Área Judiciária – TRT 12/2017) Waldir empregado da empresa Omega. Recebe R\$3.000,00 mensais e exerce suas funções em contato habitual, embora por tempo extremamente reduzido, com substância inflamável.
- A luz da legislação e da jurisprudência uniforme do TST, é correto afirmar que:
- (A) Waldir terá direito ao adicional de periculosidade, porque fatalidade não tem momento certo para acontecer;
- (B) considerando o contato por tempo reduzido, o empregado fará jus ao pagamento de metade do adicional de periculosidade;
- (C) não lhe é assegurado o pagamento de adicional de periculosidade, pois nesse caso considerase que o contato se deu de forma eventual;
- (D) TST determina que o adicional de periculosidade seja substituído pelo pagamento do adicional de insalubridade;
- (E) o empregado receberá adicional de periculosidade na razão de 30% sobre o salário mínimo.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema adicional de periculosidade. Atividade perigosa é aquela em que há contato permanente com explosivos ou inflamáveis em condições de risco acentuado. A atividade perigosa é comprovada mediante perícia (art. 195 da CLT).

Alternativa correta: "C". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versa sobre o mesmo assunto. O adicional de periculosidade é devido quando a exposição ao risco é permanente ou intermitente (com intervalos). É indeviduo se o contato for meramente eventual ou se, mesmo que habitual, ocorrer por tempo extremamente reduzido:

Alternativa "d": O óbice para o pagamento do adicional de periculosidade se dá durante o período de sobreaviso e não de prontidão, nos termos da Súmula nº 132 do TST.

18. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária –

TRT 20/2016) Juno trabalhou por oito meses como vigilante bancário, exercendo atividades que, por sua natureza ou em métodos de trabalho, implicavam risco acentuado pela exposição permanente a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança patrimonial. Nessa situação, Juno fará jus a adicional de

(A) insalubridade no valor de 30% da remuneração global, incluindo os acréscimos decorrentes de gratificações e prêmios.

(B) periculosidade no importe de 10%, 20% ou 40% do salário mínimo, conforme o grau de risco da exposição verificado em perda de engenho no médico do trabalho.

(C) periculosidade no importe de 10%, 20% ou 40% do salário básico, conforme o grau de risco da exposição verificado em perda de engenho ou médico do trabalho.

(D) periculosidade no importe de 30% sobre o salário básico, mas sem descontar ou compensar deste adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo.

(E) periculosidade no valor de 30% sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exigia que o candidato identificasse, de forma correta, qual o adicional devido no caso concreto.

Alternativa correta: "e". *Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto.* Levando-se em conta que Juno trabalhava em exposição permanente a roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança patrimonial, faz jus ao adicional de periculosidade de 30%, nos termos do art. 193 da CLT.

Art. 193 da CLT: São consideradas atividades regulamentação aprovada pelo Ministério da Saúde ou operações perigosas, na forma da

Nota do autor: A questão trata da impossibilidade de cumulação de verbas trabalhistas. Note-se que se exige o conhecimento do texto expresso da CLT, de forma a excluir qualquer tipo de dúvida quanto à resposta correta a ser assinalada.

Alternativa correta: "e". Na hipótese de o empregado trabalhar em atividade insalubre e perigosa, o art. 193, § 2º da CLT prevê que ele opte pelo adicional que porventura lhe seja devido. Assim, se a questão de seu concurso exigir exatamente o que prevê o texto da CLT, recomenda-se que o candidato selecione a alternativa que determine a opção do empregado por um dos adicionais.

Alternativa "a": É possível a cumulação da indenização por dano moral e estético diante da previsão da Súmula nº 387 do STJ.

Súmula nº 387 do STJ: É lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral.

Alternativa "b": Não há dispositivo legal ou sumulado que disponha sobre a impossibilidade de cumulação dos adicionais de transferência e noturno.

Alternativa "c": Não há dispositivo legal ou sumulado que disponha sobre a impossibilidade de cumulação dos adicionais de horas extras pelo desrespeito aos intervalos inter e intrajornada.

Note-se que com a Reforma Trabalhista, o adicional pelo descumprimento do intervalo intrajornada mínimo passa a ter natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, nos termos do art. 71, § 4º da CLT.

Art. 71, § 4º da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): 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.

COMENTÁRIOS

Alternativa correta: "d". Comentário: serve para as demais alternativas, uma vez que ver-

conta que Medusa trabalhava em atividade que implicava risco acentuado por exposição permanente a produtos inflamáveis e corrosivos, faz jus ao recebimento do adicional de periculosidade, no valor de 30%, da forma que estabelece o art. 193 da CLT:

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

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

5% O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado sobre o salário de 30% (trinta por cento) adicional sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

20. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Justiça

(FCC – Análise Judiciária – TRT 23/2016) Considera-se atividade perigosa aquela que expõe o trabalhador a uma condição de risco agravada à sua vida, de acordo com a jurisprudência pacífica do TST, têm direito ao adicional de periculosidade.

os consumidores de energia elétrica de potência, bem como as atividades sejam exercidas em conjunto com os sistemas de potência, salvo em casos excepcionais de trabalho exercido em emergência, desde que não expostos a condições inseguras e aparelhos de empresas e repareiros competentes.

os tripulantes e demais empregados em serviços auxiliares de transporte aéreo que, no momento do abastecimento da aeronave, permanecem a bordo.

to de potência em condições de risco, ou que sejam empregados em sistemas de distribuição de energia elétrica, que ofereçam risco equivalente, não incluídos, porém, os que trabalham em unidades consumidoras de energia elétrica.

do trabalho e emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I – inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

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

5% O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado sobre o salário de 30% (trinta por cento) adicional sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

19. (FCC – Técnico Judiciário – Área Administrativa –

19. (FCC – Técnico Judiciário – Área Administrativa – Edital nº 2016/00001 – 2016) Medusa foi contratada como caixa do posto de combustíveis Abasteca S/A. O caixa fica localizada no lado das bombas de abastecimento dos veículos, razão pela qual ela tem uma importância que implica risco acentuado para por exposição permanente da trabalhadora a produtos inflamáveis e explosivos. Medusa ajustou a ação trabalhista postulando o pagamento de adicional, sendo verificadas as condições de risco por perícia judicial. Assim, conforme legislação aplicável, Medusa fará jus ao adicional de penosidade, no valor de 10%, 20% ou 40% do salário mínimo regional, conforme classificação de risco mínimo, médio e máximo.

(B) periculosidade, no valor de 25% sobre o valor da hora normal para cada hora trabalhada com exposição ao risco.

(c) insalubridade, no importe de 30% sobre toda a sua remuneração, incluindo prêmios e gratificações.

(D) percentualidade, no valor de 30% sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

(E) insalubridade, no importe de 10%, 20% ou 40% do salário mínimo nacional, conforme classificação de risco mínimo, médio e máximo.

do salário mínimo nacional, conforme classificação de risco mínimo, médio e máximo.

COMENTARIOS

Nota do autor: A questão exigia que o candidato identificasse, de forma correta, qual o adicional devido no caso concreto, sendo necessário, para tanto, o conhecimento do exposto na CLT.

(D) os empregados expostos a radiação ionizante ou à substância radiativa, nos termos da regulamentação do Ministério do Trabalho.

(E) os empregados que desenvolvem suas atividades em edifício (construção vertical) onde estão instalados tanques para armazenamento de líquido inflamável, em quantidade acima do limite legal, desde que o trabalho seja exercido no mesmo pavimento em que estão instalados os tanques.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema do adicional de periculosidade. Ademais, exigia o conhecimento de hipóteses específicas de pagamento do adicional previstas na jurisprudência consolidada do TST.

Destaca-se que de acordo com o art. 61-B, XVIII da CLT, inserido pela Reforma Trabalhista, constitui ilícito de acordo ou convenção coletiva a supressão ou redução do adicional de periculosidade.

Alternativa correta: "d". "A exposição do empregado a radiação ionizante ou à substância radiativa enseja a percepção do adicional de periculosidade."

a atividade, reveste-se de plena eficácia, porquanto exposta por força de delegação legislativa contida no art. 200, "caput", e inciso VI, da CLT. No período de 12.12.2002 a 06.04.2003, enquanto vigorou a Portaria nº 496 do Ministério do Trabalho, o empregado fez jus ao adicional de insalubridade" (Orientação Jurisprudencial nº 345 da SDI-I do TST).

Alternativa "a". "É devido o adicional de periculosidade aos empregados cabistas, instaladores e reparadores de linhas e aparelhos de empresas de telefonia, desde que, no exercício de suas funções, fiquem expostos a condições de risco equivalente ao do trabalho exercido em contato com sistema elétrico de potência." (Orientação Jurisprudencial nº 347 da SDI-I do TST)

Alternativa "b". "Os tripulantes e demais empregados em serviços auxiliares de transporte aéreo que, no momento do

abastecimento da aeronave, permanecem a bordo não têm direito ao adicional de periculosidade a que aludem o art. 193 da CLT e o Anexo 2, item 1, "c", da NR 16 do MTE." (Súmula nº 447 do TST)

Alternativa "c". "É assegurado o adicional de periculosidade apenas aos empregados que trabalham em sistema elétrico de potência em condições de risco, ou que o façam com equipamentos e instalações elétricas similares, que ofereçam risco equivalente, ainda que em unidade consumidora de energia elétrica." (Orientação Jurisprudencial nº 324 da SDI-I do TST)

Alternativa "e". "É devido o pagamento do adicional de periculosidade ao empregado que desenvolve suas atividades em edifício (construção vertical), seja em pavimento igual ou distinto daquele onde estão instalados tanques para armazenamento de líquido inflamável, em quantidade acima do limite legal, considerando-se como área de risco toda a área interna da construção vertical." (Orientação Jurisprudencial nº 385 da SDI-I do TST)

21. (FC) – Analista Judiciário – Área Judiciária – Oficial de Justiça Avaliador – TST 9/2015

(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 violação física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial, não sendo permitido o desconto ou compensação de outros adicionais já concedidos ao vigilante por meio de 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 embalagens lacradas, feitas 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.

22. (FGV – Analista Judiciário – Área Administração – TRT 12/2017) Maria Lúcia é empregada da empresa Maravilha S.A. e recebe, mensalmente, além de ajuda de custo, diárias para viagem de 20% do seu salário quando precisa se deslocar pela empresa para local distante, tendo de prestar contas dos gastos.
- À luz da legislação e da jurisprudência do TST, é correto afirmar que:
- (A) nenhuma das parcelas citadas integrará o salário da empregada, dada a natureza indenizatória delas;
 - (B) somente integrará o salário de Maria Lúcia o valor recebido a título de ajuda de custo, por ter natureza salarial;
 - (C) uma vez que as diárias excedem 10% do salário da empregada, o que extrapola esse limite terá natureza salarial, ou seja, os outros 10%;
 - (D) Maria Lúcia terá direito à integração de ambas as parcelas ao seu salário para todos os efeitos legais, já que elas têm natureza contraprestativa;
 - (E) a ajuda de custo não se inclui no salário da empregada, mas o valor das diárias deve integrá-lo para todos os efeitos legais, enquanto perdurarem as viagens.

implicuem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: lência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. (...) § 3º Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo (Art. 193, inciso II e § 3º da CLT).

Alternativa "c": "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" (Art. 197 da CLT).

Alternativa "d": "Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados" (Art. 164, § 2º da CLT).

- (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.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema segurança e saúde no trabalho e exigia o conhecimento dos artigos da CLT. Note-se que, com a Reforma Trabalhista, as normas sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, nos termos do art. 611-B da CLT.

Alternativa correta: "e". Atividade perigosa é aquela em que há contato permanente com explosivos ou inflamáveis em condições de risco acentuado. A atividade perigosa é comprovada mediante perícia (art. 195 da CLT). O valor do adicional de periculosidade é de 30%, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa, nos termos do art. 193, § 1º da CLT.

Com a Reforma Trabalhista, constitui objeto ilícito da convenção ou acordo coletivo a supressão ou redução do adicional para atividades perigosas.

Art. 611-B da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (...)

- adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

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

Alternativa "b": "São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador (...)" (Art. 193, caput da CLT – grifos acrescidos).

Alternativa "c": "São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador (...)" (Art. 193, caput da CLT – grifos acrescidos).

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exigia o conhecimento das parcelas não salariais, tema que foi alterado com a Reforma Trabalhista. Nesse sentido, o candidato deve ficar atento às novas hipóteses de parcelas de natureza indenizatória constantes da CLT.

Alternativa correta: "a". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. A alternativa continua correta, mesmo após a Reforma Trabalhista.

Antes da Reforma Trabalhista, eram consideradas de natureza salarial as diárias para viagem que excedessem a 50% do salário percebido pelo empregado, nos termos da antiga redação do art. 457, § 2º da CLT:

Art. 457 da CLT (redação anterior à Reforma Trabalhista): 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. (...)

§ 2º – Não se incluem nos salários as ajudas de custo, assim como as diárias para viagem que não excedam de 50% (cinquenta por cento) do salário percebido pelo empregado. Com a Reforma Trabalhista, as diárias para viagem nunca serão consideradas verbas de natureza salarial, independente de qual seja o seu valor:

Art. 457 da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): 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. (...)

§ 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 encargos trabalhistas e previdenciário.

Veja tabela de como ficaram as verbas de natureza indenizatória, após a Reforma Trabalhista:

| Parcelas sem natureza salarial (Não refletem nas demais verbas trabalhistas) | |
|--|--|
| Parcelas sem natureza salarial (Não refletem nas demais verbas trabalhistas) | • Participação nos lucros e resultados |
| | • Ajuda de custo |
| | • Diárias para viagem |
| | • Vale-transporte |
| | • Salário-família |
| | • PIS/Pasep |
| | • Stock option |
| | • Parcelas recebidas em razão da exploração de direito intelectual |
| | Abonos |
| | Prêmios |

23. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Justiça – 2017) Ruth, Ajudante Geral da fábrica de parafusos CDE Ltda., foi dispensada injustamente em 1º de agosto de 2016, sendo que em suas verbas rescisórias não foi pago nenhum valor a título de Participação nos Lucros ou Resultados – PLR, estipulado no Acordo Coletivo de Trabalho celebrado no início do ano, em um salário contratual de cada trabalhador, a ser pago em dezembro do mesmo ano. Neste caso, Ruth tem direito ao recebimento da parcela da PLR de forma proporcional aos meses trabalhados, pois a ex-empregada concorreu para os resultados positivos da empresa.

- (A) não tem direito ao recebimento da parcela da PLR, uma vez que foi dispensada antes da data estipulada de seu pagamento.
(B) não tem direito ao recebimento da parcela da PLR, uma vez que foi dispensada antes da data estipulada de seu pagamento.
(C) tem direito ao recebimento da parcela da PLR de forma integral, uma vez que foi iniciada do empregador a rescisão do contrato de trabalho.
(D) não tem direito ao recebimento da parcela da PLR, uma vez que foi dispensada injustamente, PLR, uma vez que foi dispensada injustamente, fazendo jus a tal valor se tivesse se aposentado antes da data estipulada de seu pagamento.
(E) tem direito ao recebimento da parcela da PLR, podendo o empregador decidir se pagará de forma proporcional aos meses do ano trabalhados ou de forma integral, de acordo com o desempenho de sua ex-empregada.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema Participação nos Lucros e Resultados. Verifica-se que a PLR não substitui nem complementa a remuneração do empregado. Assim sendo, não integra ou reflete para qualquer efeito trabalhista. Trata-se, portanto, de verba de caráter indenizatório.

Alternativa correta: "a". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. O empregado que contribuiu com a empresa para a obtenção do resultado positivo terá direito a participação nos lucros, mesmo se extinto o contrato antes da data prevista para o pagamento da parcela. A negociação coletiva, segundo o TST, não poderá retirar do empregado o direito à PLR. Nesse sentido:

Súmula nº 451 do TST. Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, e devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa.

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, a convenção e o acordo coletivo que tratam sobre participação nos lucros e resultados terão prevalência sobre a lei:

Art. 611-A da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)
XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

Entendem-se que mesmo com a prevalência da lei, o entendimento do TST expresso na Súmula nº 451 do TST deve permanecer vigente, pois tratamento diferenciado em relação ao empregado que deixou a empresa violaria o princípio da isonomia.

COMENTÁRIOS

24. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Just. Avaliador – TRT-11/2017) De acordo com o entendimento Sumulado do TST, a habitação, a energia elétrica e o veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho,
- (A) não têm natureza salarial, exceto se, no caso de veículo, ele for utilizado pelo empregado também em atividades particulares.
- (B) têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares.
- (C) não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares.
- (D) têm natureza salarial, exceto se, no caso de veículo, ele for utilizado pelo empregado também em atividades particulares.
- (E) têm natureza salarial, exceto se, no caso de veículo, ele for utilizado pelo empregado também em atividades particulares e, exceto se, no caso de habitação, ela for utilizada para hospedar familiares residentes em outro estado.

Nota do autor: A questão trata do tema salário in natura ou salário-utilidade. O salário do empregado poderá ser pago em dinheiro e parte em utilidades. No salário-utilidade ou in natura ocorre substituição de parte paga em dinheiro por utilidades que seriam adquiridas pelo empregado. Exemplo: moradia e alimentação.

A Reforma Trabalhista inseriu um § 5º ao art. 458 da CLT, para reter que o valor relativo à assistência médica ou odontológica não são considerados salário-utilidade:

Art. 458, § 5º da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concebido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea g do § 9º do art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.

Alternativa correta: "C". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que *versam sobre o mesmo assunto*. Se a utilização de ferramenta indispensável à realização dos serviços, não terá natureza salarial, como energia elétrica, EPIs, enxada e facão, carro fornecido para o vendedor da empresa etc., não são considerados salários. Nesse sentido a Súmula nº 367 do TST:

Súmula nº 367, I do TST: A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares.

25. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Justiça – TRT 24/2017) A empresa Asas In- domáveis S/A contratou o Benício como ins- tor regional de aviação. Ajustou um valor a ser pago em dinheiro, além de prestações mensais in natura. Nesse sentido, serão compreendidas no salário para todos os efeitos legais, aquelas fornecidas a título de
- (A) uniformes utilizados no local de trabalho, para a prestação dos serviços.
 - (B) aluguel de apartamento de moradia do tra- lhador, cujo valor corresponde a 20% do salário contratual.
 - (C) seguros de vida e de acidentes pessoais.
 - (D) automóvel destinado ao deslocamento do tra- lhador para o trabalho e retorno.
 - (E) assistência odontológica, prestada mediante seguro-saúde.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema do salário in natura. O inciso IV do § 2º do art. 458 da CLT já estabelecia que as parce- las destinadas ao fornecimento de assis- tência médica, hospitalar e odontológica não integrava o salário do empregado. Com a inserção do § 5º ao art. 458 da CLT, o legisla- dor da Reforma Trabalhista estabeleceu que todos os valores referentes à assistência prestada por serviço médico ou odontoló- gico não integram o salário do empregado.

2. **Orientação Jurisprudencial nº 18 da SDC:** "Os descontos efetuados com base em cláusula de acordo firmado entre as partes não podem ser superiores a 70% do salário-base percebido pelo empregado, pois deve-se assegurar um mínimo de salário em espécie ao trabalhador".
3. **Súmula nº 258 do TST:** "Os percentuais fixados em lei relativos ao salário in natura apenas se referem às hipóteses em que o empregado percebe salário mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade".

Ressalta-se que é vedado o pagamento apenas em utilidades. No mínimo, 30% do salário deverá ser pago em dinheiro. Ade- mais, as parcelas pagas em utilidades são "descontadas" do salário do empregado. Alguns desses descontos possuem limites, percentuais previstos em lei. Os demais descontos deverão respeitar o real valor da utilidade. De acordo com a CLT:

(1) em relação empregado urbano, devem ser respeitadas os seguintes percentuais: alimentação limitada a 20%, e moradia, a 25% do salário contratual do empregado (art. 458, § 3º, da CLT).

Alternativa correta: "B". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que *versam sobre o mesmo assunto*. O salário do empregado poderá ser pago em dinheiro ou in natura ocorre substituição de parte paga em dinheiro por utilidades que se- riam adquiridas pelo empregado. Exemplo:

Além disso, a modalidade de plano de saú- de e as coberturas previstas não influen- ciam para a natureza da parcela que não in- tegra o salário do trabalhador. Com esse plano de saúde cuja cobertura é parcial ou ainda que exija complementação do valor, Nesse caso, mesmo se necessário o paga- mento em coparticipação, a parcela não será considerada salário in natura.

Sumula nº 367, I do TST. A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares.

26. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – Oficial de Justiça Avaliador – TRT 9/2015) Em

(A) o transporte concedido pelo empregador para o deslocamento do empregado de sua residência ao trabalho, e vice-versa, não configura salário-gão e o salário,

(B) a habitação concedida pelo empregador como condição necessária para a execução do contrato de natureza salarial, sendo que o valor correspondente, para os fins reflexos devidos, não pode ser arbitrado em montante superior a 25% do salário contratual do empregado.

(C) as comissões vinculadas a transações firmadas em prestações sucessivas, exigíveis apenas após o pagamento de cada uma das parcelas conven-

(D) os valores gastos com a educação do empregado, excepcionados os relativos a livros e outros gado para todos os efeitos legais.

(E) as gorjetas, espontaneamente concedidas pelos clientes nas cobradas aos clientes como adicional nas contas, a qualquer título, e destinadas à dis-

tribuição aos empregados, integram o salário do empregado, devendo ser consideradas para o cálculo das horas extras eventualmente presta-

COMENTÁRIOS

Nota do autor: a questão aborda o tema salário-utilidade. A Reforma Trabalhista in-seriu um § 5º ao art. 458 da CLT, para reite-rar que o valor relativo à assistência médi-ca ou odontológica não são considerados salário-utilidade:

Art. 458, § 5º da CLT (inserido pela Re-forma Trabalhista): O valor relativo à as-sistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o

2) em relação ao empregado rural, os per-centuais são limitados a 25% para a ali-mentação e a 20% para a moradia. Esses descontos ocorrem sobre o salário míni-mo.

De acordo com a nova redação do art. 457, § 2º, da CLT, alterada pela Reforma Traba-lhista, o auxílio-alimentação passou a ser considerada verba de natureza indeniza-tória. Se o empregador conceder auxílio alimentação, não haverá integração ao sa-lário, desde não seja realizado o pagamen-to em dinheiro. Ressalta-se, portanto, que a inclusão do auxílio-alimentação como verba de natureza indenizatória, a alimen-tação deixa, na maioria das hipóteses, de ser considerada salário *in natura*.

As demais hipóteses elencadas nas alterna-tivas da questão não são consideradas sa-lário utilidade por expressa determinação legal:

Art. 458, § 2º, CLT: Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

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

II – educação, em estabelecimento de ensi-no próprio ou de terceiros, compreenden-do os valores relativos a matrícula, mensa-lidade, anuidade, livros e material didático;

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

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

V – seguros de vida e de acidentes pes-soais;

VI – previdência privada;

VII – (Vetado)

VIII – o valor correspondente ao vale-cul-tura.

Por fim, o veículo indispensável para a re-alização do trabalho não tem natureza sa-larial;

reembolsos de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea g do § 9º do art. 28 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.

Alternativa correta: "a". "Para os efeitos

previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: III – transportes de destino ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público" (Art. 458, § 2º, III da CLT).

São requisitos para a configuração do salário-utilidade.

(A) Utilidade deverá ser fornecida habitualmente. Exemplo: empregado recebe todos os meses duas cestas básicas.

(B) Utilidade fornecida terá caráter de **contraprestação**, ou seja, é paga pelo trabalho despendido pelo empregado. Para tornar o emprego mais atrativo, o empregador paga o aluguel de um apartamento de 300 metros quadrados e disponibiliza veículo em tempo integral ao trabalhador. Essas utilidades possuem natureza de contraprestação, pois são pagas pelo trabalho despendido.

Nesse sentido, o transporte destinado para o trabalho não tem caráter de contraprestação.

Alternativa "b". A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, não têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares (Súmula nº 367, I do TST).

Alternativa "c". As comissões integram o salário do empregado. Mesmo após a Reforma Trabalhista, a redação do art. 457, § 1º da CLT estabelece que as comissões possuem natureza salarial:

Art. 457, § 1º da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

Nesse caso, há reflexos sobre as férias e gratificações natalinas.

Alternativa "d". "Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: II – educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático" (Art. 458, § 2º, II da CLT).

Alternativa "e". Ao contrário do que afirma a alternativa, as gorjetas não integram o salário do empregado, mas sim sua remuneração. Nesse sentido:

Súmula nº 354 do TST: As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

27. (FGV – Analista Judiciário – Oficial de Just. Av. – TRT 12/2017) Wesley e Maria trabalham na empresa Alfa Ltda. como contadores. Ocorre que Maria recebe salário superior ao colega, que então pretende ajuizar reclamação trabalhista para ver reparada a lesão de que se intituía vítima. Dos requisitos abaixo listados, de acordo com a CLT, é necessário para o deferimento de equiparação salarial:
- (A) diferença inferior a 2 anos de idade entre os colegas;
- (B) mesma perfeição técnica;
- (C) identidade de sexo;
- (D) mesma nacionalidade;
- (E) espaço físico comum de trabalho.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: O tema sobre equiparação salarial sofreu profundo impacto com a Reforma Trabalhista. Optamos por incluir esta questão pois a alternativa continua correta, mesmo com as alterações trazidas pela nova lei.

28. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – Oficial de Justiça Avaliador – TRT 9/2015)

Sobre regras de proteção ao salário, considere:

I. É vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário.

II. O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho e qualquer que seja a forma e o meio de fixação do mesmo, não deve ser estipulado por período superior a um mês.

III. O pagamento de salário em moeda estrangeira somente é válido quando o empregador assina ao trabalhador as variações cambiais da moeda.

IV. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, desde que esta tenha sido indicada pelo empregado no momento da celebração do contrato de trabalho e o estabelecimento bancário seja próximo ao local de trabalho.

V. O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local de trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária.

Esta correto o que se afirma APENAS em

- (A) I e V.
- (B) II e III.
- (C) I e III.
- (D) II e IV.
- (E) IV e V.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema garantias de proteção ao salário e exigia o conhecimento da CLT sobre o assunto. Dentre as características do salário, destaca-se sua natureza alimentar, pois ele tem finalidade de garantir o sustento do trabalhador e de sua família. Diante disso, o salário é protegido contra eventuais abusos cometidos pelo empregador e, ainda, protegido perante credores do empregador e dos credores do próprio empregado. Mesmo antes da Reforma Trabalhista, era possível a redução de salário mediante acordo no convenção coletiva (art. 7º, VI da CF/88). Com o seu advento, caso haja negociação coletiva em que se reduzam salários, a cláusula deverá prever proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo (art. 611-A, § 3º da CLT).

Alternativa correta: "B". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que

versam sobre o mesmo assunto.

Um dos requisitos para a equiparação salarial, que se mantém com a Reforma Trabalhista, estabelece que as mesmas funções sejam desempenhadas com a mesma performance técnica (qualidade) e produtividade (quantidade), isto é, o trabalho exercido por equiparando e paradigma tenha **igual valor**.

Art. 461 da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): 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.

Com base no princípio da igualdade, é vedado o tratamento diferenciado para trabalhadores que exerçam a mesma função. Há previsão do direito à equiparação salarial nas hipóteses de tratamento diferenciado. Para tanto é necessário que o empregado que pretenda adquirir a equiparação (trabalhador equiparando ou paragonado) preencha os requisitos previstos no presente artigo cumulativamente. Ressalta-se que a Reforma Trabalhista alterou alguns desses requisitos conforme será abordado a seguir:

REQUISITOS PARA A EQUIPARAÇÃO SALARIAL

1. Identidade de empregadores
2. Trabalho no mesmo estabelecimento empresarial (Alteração pela Reforma Trabalhista)
3. Empregados devem possuir a mesma função.
4. Trabalhos de igual valor.
5. Tempo no serviço não poderá ser superior a 4 anos (Alteração pela Reforma Trabalhista).
6. Tempo na função não poderá ser superior a 2 anos.
7. Inexistência de quadro de carreira ou de plano de cargos e salários (Alteração pela Reforma Trabalhista).

29. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Justiça Avaliador Federal – TRT 23/2016) Em relação aos descontos nos salários dos empregados, é vedado a empregador que mantenha armazém de produtos em razão da distância, salvo no caso de tal acesso não ser possível em razão da distância, nham acesso aos referidos bens em outros estabelecimentos comerciais, salvo no caso de tal acesso não ser possível em razão da distância, casos em que, porém, o empregador deve assegurar que as mercadorias sejam vendidas a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados.

Alternativa correta: "a". Esta correta o que afirmam os itens I e V.

Item I. Correto. "Observado o disposto no Capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário" (Art. 462, § 4º da CLT). Trata-se da vedação ao *truck system*. *Truck system* é o pagamento do salário por meio de vales ou bônus para compra de produtos em armazém mantido pelo empregador. Exemplo: ocorre essa forma de pagamento em algumas propriedades rurais, nas quais o empregador exige que seus empregados gastem o salário nas dependências por ele mantidas.

Item II. Errado. "O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações" (Art. 459 da CLT).

Item III. Errado. "A prestação, em espécie, do salário será paga em moeda corrente do País" (Art. 463 da CLT).

Item IV. Errado. "Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho" (Art. 464, parágrafo único da CLT).

Item V. Correto. "O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior" (Art. 465 da CLT).

Art. 462, CLT – § 2º – É vedado à empresa que mantenha armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações "in natura" exercer qualquer coação ou

Art. 462, CLT – § 2º e 3º da CLT:

Alternativa correta: "a". Nesse sentido, es-

tegiu em face dos credores do empregador e dos credores do próprio empregado, cometido pelo empregador e, ainda, pro-lhador e de sua família. Diante disso, o salário é protegido contra eventuais abusos finalidade de garantir o sustento do trabalhador e sua natureza alimentar, pois ele tem a de-se suas características do salário, destad dos descontos no salário do empregado. Dentre as características do salário, desta-

COMENTÁRIOS

(B) Gabriel, empregado administrativo da empresa Indústria Confiança Ltda, ingressa na área industrial para dar algumas informações de trabalho ao encarregado da produção e, ao apoiar-se em uma determinada máquina aciona um dispositivo de travamento que para abruptamente o funcionamento do equipamento, causando o rompimento de uma correia, com inevitável prejuízo ao empregador. Diante das circunstâncias do ocorrido e do inevitável descuido de Gabriel, os prejuízos causados podem ser descontados de seu salário, independentemente de qualquer formalidade.

(C) para ser contratado. Mauro teve que assinar documento autorizando o desconto mensal em seu salário de valores para pagamento de adquire de seguro de vida em grupo e de parcela a ser depositada em plano de previdência privada mantido pelo empregador. Tais descontos são válidos pois, apesar da imposição feita pelo empregador no momento da contratação, geram inevitáveis benefícios e proteção ao empregado e à sua família.

(D) é nula cláusula de convenção coletiva de trabalho firmada por sindicato dos empregados de postos de gasolina estabelecendo recomendações aos frentistas para recebimento de cheques, não sendo possível, como consequência, o desconto salarial referente à devolução de cheques sem fundos, quando o frentista não observar as referidas recomendações.

(E) é válido o desconto no salário de empregado correspondente à contribuição previdenciária prevista em cláusula de convenção coletiva de trabalho, tendo em vista os inevitáveis benefícios que, em decorrência da atuação do sindicato, são gerados a todos os empregados da categoria, sindicalizados ou não.

- registro da candidatura ou da eleição e da posse tenha sido realizada fora do prazo legal previsto na CLT, mesmo que a ciência do empregador ocorra na vigência do contrato de trabalho.
- II. Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não subsistirá a estabilidade.
- III. 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.
- Esta correto o que se afirma APENAS em
- (A) I e II.
(B) II e III.
(C) I e III.
(D) II.
(E) III.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema estabilidade do dirigente sindical e exigia o conhecimento do entendimento sumulado do TST sobre o assunto.

Alternativa correta: "b". Apenas os itens II e III estão corretos.

Item I. Errado. É requisito essencial, para adquirir a estabilidade, a comunicação ao empregador do registro da candidatura ou da eleição e da posse. Essa comunicação, segundo o recente posicionamento do TST, poderá ser feita fora do prazo previsto em lei (24 horas), mas desde que ocorra na vigência do contrato de trabalho (Art. 543, § 5º da CLT e Súmula nº 369, I do TST).

Item II. Correto. Não persiste a estabilidade de se houver extinção do estabelecimento, nos termos da Súmula nº 369, IV do TST.

Item III. Correto. Em regra, não gera direito à estabilidade de se a candidatura for realizada durante o contrato por prazo determinado. Ademais, se o registro da candidatura ocorrer durante o período de aviso-prévio, ainda que indenizado, não assegura a estabilidade do empregado, conforme previsto na Súmula nº 369, V, do TST.

1A

4. Exceto se se tratar do contrato por prazo determinado previsto na Lei nº 9.601/98. Nessa lei há expressa previsão de estabilidade para dirigente sindical (art. 1º § 4º), na vigência do contrato.

induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços. § 3º - Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela Empresa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sem-pre em benefício dos empregados.

Alternativa "b". "Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado" (art. 462, § 1º, CLT).

Alternativa "c". "Descontos salariais efetivados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico" (Súmula nº 342 do TST).

Alternativa "d". "É lícito o desconto salarial referente à devolução de cheques sem fundos, quando o frentista não observar as recomendações previstas em instrumento coletivo" (Orientação Jurisprudencial nº 251 da SDI-I do TST).

Alternativa "e". "A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo" (Súmula Vinculante nº 40 do STF). "Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observada o seguinte: 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" (art. 8º, IV, CF/88).

30. (FCC - Analista Judiciário - Oficial de Just. Avaliador - TRT 11/2017) De acordo com o entendimento Sumulado do TST, no tocante à estabilidade do dirigente sindical, considere:

I. Não é assegurada a estabilidade provisória ao empregado dirigente sindical, se a comunicação do

Segue quadroinho com os principais pontos acerca da estabilidade do dirigente sindical:

- **Estabilidade (Dirigente Sindical)**
- **Início da estabilidade** ocorre com o registro da candidatura e permanece até 1 ano após o mandato (art. 8º, VIII da CF/88).
- **Estabilidade aos titulares e suplentes**: Dirigentes com estabilidade: 7 membros titulares e 7 suplentes (Súm. 369). Não gera direito à estabilidade se a candidatura ocorre durante (Súm. 369): a) contrato por prazo determinado; b) aviso-prévio
- **Comunicação do registro da candidatura ao empregador**: prazo de 24 horas. Mesmo que não haja comunicação nesse prazo, terá direito à estabilidade se comprovar que a comunicação ocorreu durante a vigência do contrato (Súm. 369).
- **Se houver extinção do estabelecimento**, extingue a estabilidade (Súm. 369).
- **Membros do conselho fiscal e delegados sindicais** não possuem estabilidade (OJ 365 e OJ 369).
- **Somente** poderá ser dispensado se cometer falta grave. Há necessidade de prévio inquérito para apuração dessa falta grave (Súm. 379). Sem essa ação judicial, a dispensa é nula.

31. (FGV – Analista Judiciário – Área Administrativa – TRT 12/2017) José Carlos é empregado da empresa Boa Vista Ltda. e foi eleito para exercer a função de membro do Conselho Fiscal do sindicato representante de sua categoria profissional. Diante dessa situação hipotética, é correto afirmar, à luz da legislação e da jurisprudência unitarista, que:
- (A) não assiste ao respectivo empregado a garantia provisória de emprego assegurada ao dirigente sindical;
- (B) o membro do conselho fiscal, por ter tarefa afeta à fiscalização da gestão financeira do sindicato, tem a garantia no emprego preservada, porém pela metade do tempo legal;

- (C) dependerá do juiz do Trabalho, analisando cada caso concreto, declarar se o membro do Conselho Fiscal do sindicato dos empregados tem garantia no emprego;
- (D) por ser dirigente sindical, José Carlos tem estabilidade provisória até 1 ano após o término do seu mandato;
- (E) a garantia no emprego existe e opera efeitos no caso concreto, salvo se o empregado cometer falta grave, que deve ser apurada em inquérito judicial.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exige do candidato o conhecimento acerca da estabilidade, de que não deve ser concedida no caso do membro do Conselho Fiscal do sindicato.

Alternativa correta: “a”. Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. O Conselho Fiscal tem a atribuição de fiscalizar as contas e gastos do sindicato. Esse órgão é formado por 3 membros eleitos pela assembleia geral. De acordo com o posicionamento do TST, esses membros do conselho fiscal não gozam de estabilidade, pois não representam a categoria:

Orientação Jurisprudencial nº 365 do TST: “Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da CF/1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522, § 2º, da CLT).”

32. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Justiça – TRT 24/2017) Icaro trabalha no Hotel Sossogo como analista do setor de recursos humanos, filiado ao sindicato de sua categoria profissional.
- Registrou-se como candidato a dirigente sindical para o biênio 2016/2017 e foi vitorioso. Com fundamento na legislação e no entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho, em relação à estabilidade provisória e ao exercício na função de dirigente sindical,
- (A) a estabilidade de Icaro fica assegurada a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção de entidade sindical, até dois anos após o final do seu mandato.

ainda que indenizado, não lhe assegura a estabilidade, visto que inaplicável a regra do 3º do art. 543 da Consolidação das Leis do Trabalho" (Súmula nº 369, V, do TST).

Alternativa "d": É vedada a transferência do empregado eleito para dirigente sindical, conforme previsto no art. 543 da CLT.

Alternativa "e": "O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente" (Súmula nº 369, III do TST).

- (B) caso houvesse a extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não haveria razão para subsistir a estabilidade.
- (C) a estabilidade estaria assegurada a quem ele estivesse cumprindo aviso prévio por ocasião do registro de sua candidatura.
- (D) o empregado eleito para cargo de representação profissional, não poderia ser transferido para de suas funções, mas poderia ser transferido para qualquer filial da empresa ainda que lhe dificulte o desempenho das suas atribuições sindicais.
- (E) se o cargo pertencesse à categoria diferenciada e fosse eleito dirigente sindical gozaria de estabilidade ainda que não exercesse na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exige o conhecimento dos principais aspectos sobre a estabilidade do dirigente sindical. Note-se que a Reforma Trabalhista criou uma nova hipótese de estabilidade do representante dos empregadores nas empresas, desde o registro da candidatura até um ano após o mandato, conforme exposto no art. 510-D, § 3º da CLT:

Art. 510-D, § 3º da CLT: 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.

Esses representantes constituem nova modalidade de representação dos trabalhadores e não se vincula à representação sindical.

Alternativa correta: "b" Não persiste a estabilidade se houver extinção do estabelecimento, nos termos da Súmula nº 369, IV do TST.

Alternativa "a": O início da estabilidade ocorre com o registro da candidatura e permanece até 1 ano após o mandato (art. 8, VIII da CF/88).

Alternativa "c": "O registro da candidatura do empregado a cargo de dirigente sindical durante o período de aviso prévio,

- (A) Manuel, que é motorista, mas trabalha em empresa cuja atividade é predominantemente rural, deve ser considerado trabalhador rural, tendo em vista que, de modo geral, não enfrenta o trânsito das estradas e cidades.
- (B) Mariana, que é telefonista, mas trabalha em estabelecimento de crédito, beneficia-se do regime legal relativo aos bancários, tendo em vista a preponderância das atividades exercidas no estabelecimento do empregador.
- (C) tendo em vista que os profissionais da informática têm peculiaridades e singularidades em suas atividades, é válida decisão judicial que reconhece que os mesmos compõem categoria profissional diferenciada.
- (D) Danilo trabalha em empresa de engenharia como ascensorista. Como integrante de categoria diferenciada, o trabalhador tem o direito de haver de seu empregador as vantagens previstas no instrumento coletivo negociado pelo sindicato dos ascensoristas.
- (E) Nelson é público de fornecedor, mas na empresa em que trabalha exerce funções de gerente financeiro. Tendo sido eleito dirigente do sindicato dos publicitários, Nelson não goza de estabilidade no emprego, pois não exerce na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente.

no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria" (Súmula nº 374 do TST).

34. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – Oficial de Justiça Avaliador – TRT 23/2016) Com base no entendimento pacífico da jurisprudência em relação às estabilidade provisórias no emprego, deve ser considerada como correta a seguinte situação:

- (A) Dispensa sem justa causa em 10/05/2015, com aviso prévio indenizado, Maria entrou em contato com o empregador dizendo que em 25/05/2015 obteve a confirmação de que estava grávida de um mês. Pleiteou indenização atinente aos salários e demais vantagens até cinco meses após o parto, de acordo com preceito constitucional. A empresa alegou que não teve ciência da gravidez até o rompimento do contrato e, portanto, a rescisão foi plenamente válida.
- (B) Empregada admitida em 01/04/2015, por contrato de experiência com prazo de 60 dias. Em 28/05/2015, sofreu acidente do trabalho. A empresa não reconhece o direito à estabilidade em face do tipo de contrato firmado.
- (C) Diante do encerramento das atividades do estabelecimento da empresa situado em Sinop, empregado eleito suplente da CIPA exige que a empresa obrigatoriedade proceda sua transferência para o estabelecimento da empresa em Cáceres, com a manutenção de seu mandato e, consequentemente, de sua estabilidade no emprego.
- (D) Empresa, não reconhecendo o direito à estabilidade provisória no emprego de empregado eleito para o cargo de delegado sindical, dispensa o mesmo sem justa causa.
- (E) Empregado eleito diretor suplente de Cooperativa discorda de sua dispensa sem justa causa, considerando ser detentor de estabilidade provisória.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exigia o conhecimento acerca da estabilidade em diversas situações apresentadas. É importante destacar que o ato de terminar o contrato ou direito potestativo do empregador. Logo, a essa decisão de colocar fim ao contrato o trabalhador não pode se opor, exceto se detentor de estabilidade ou uma das garantias provisórias de emprego. Assim sendo, estabilidade é o direito do trabalhador de permanecer no emprego, mesmo quando a vontade do empregador.

Nota do autor: Categoria profissional diferenciada pode ser definida como a que se forma dos empregados que exercem funções ou funções diferenciadas por força do estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares. A questão é considerada de nível difícil, já que exigia o conhecimento de várias Súmulas e Orientações Jurisprudenciais sobre o assunto. Ademais, foi inserida nesse tópico, pois a alternativa correta sobre estabilidade provisória do dirigente sindical.

Alternativa correta: "e". O empregado de categoria diferenciada eleito dirigente sindical só goza de estabilidade se exercer na empresa atividade pertinente à categoria profissional do sindicato para o qual foi eleito dirigente" (Súmula nº 369, III do TST). No caso, Nelson exerce a atividade de gerente financeiro, que não se refere à categoria profissional para a qual foi eleito.

Alternativa "a". A Orientação Jurisprudencial nº 315 que afirmava o exposto na alternativa foi cancelada no ano de 2015. É considerado trabalhador rural o motorista que trabalha no âmbito de empresa cuja atividade é predominantemente rural, considerando que, de modo geral, não enfrenta o trânsito das estradas e cidades. Nesse sentido, Manuel não é considerado trabalhador rural.

Alternativa "b". Não se beneficiam do regime legal relativo aos bancos os empregados de estabelecimento de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas" (Súmula nº 117 do TST).

Alternativa "c". É por lei e não por decisão judicial que as categorias diferenciadas são reconhecidas como tais. De outra parte, no que tange aos profissionais da informática, o trabalho que desempenham sofre alterações, de acordo com a atividade econômica exercida pelo empregador" (OJ nº 36 da SDC do TST).

Alternativa "d". Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo

COMENTÁRIOS

do dirigente sindical e do membro da Comissão de Conciliação Prévia, e tida como estabilidade objetiva, ou seja, está ligada ao cargo e funções exercidos pelo trabalhador. A estabilidade, por sua vez, está ligada à figura do empregado, como é o caso da gestante e do acidentado. Diante disso, caso ocorra a extinção do estabelecimento, não persistirá a garantia de emprego. Consequentemente, o empregado não terá direito à reintegração nem à indenização pelo restante do período do mandato: **Súmula nº 339, II do TST**: A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade empresarial. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indenvida a indenização do período estabelecido.

Alternativa "e", O art. 55 da Lei nº 5.764/71 assegura a garantia de emprego apenas aos empregados eleitos diretores de Cooperativas, não abrangendo os membros suplentes" (Súmula nº 253 do TST).

35. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 9/2015) Considerando as regras legais sobre estabilidade no emprego, é correto afirmar:
- (A) Amenda, gravada de oito meses, não poderá ser dispensada sem justa causa até cinco meses após o parto.
 - (B) Portfólio, eleito Diretor Suplente do sindicato profissional, pode ser dispensado sem justa causa, tendo em vista que a garantia é assegurada apenas aos diretores eleitos como titulares.
 - (C) Páramo, tendo ficado afastado do trabalho pelo período de seis meses e percebendo benefício previdenciário, em razão de doença decorrente de atividade exercida na empresa, não pode ser dispensada por seu empregador pelo período de cento e oitenta dias.
 - (D) Claudel, representante do empregador na CIPA, não pode ser dispensado sem justa causa desde a confirmação da candidatura até um ano após o término do mandato.
 - (E) Irene, Diretora Financeira com responsabilidade sobre todas as unidades da América Latina da empresa Hansoniels, não tem direito a estabilidade no emprego em razão da gestação, tendo em vista o seu elevado cargo, o grau de confiança que o empregador nela deposita e a responsabilidade decorrente do cargo.

Alternativa correta: "d", "O delegado sin-

dical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da CF/1988, a qual é dirigida, exclusivamente, àqueles que exercam ou ocupem cargos de direção nos sindicatos, submetidos a processo eleitoral" (OJ nº 369 da SDI-I do TST).

Alternativa "a", O desconhecimento da gravidez pelo empregador não afasta o direito à estabilidade. Assim sendo, essa garantia provisória de emprego da gestante independe da notificação ao empregador da gravidez. Aliás, mesmo que a própria empregada desconhecer sua gravidez na data da dispensa sem justa causa, mas, após exames médicos, ficar devidamente comprovado seu estado gravídico, terá direito à reintegração:

Súmula nº 244 do TST: 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.

Alternativa "b", O empregado que sofre acidente do trabalho durante o contrato por prazo determinado, por exemplo, contrato de experiência, terá direito a estabilidade, Ressalta-se que, em qualquer hipótese de contratação por prazo determinado, é assegurada a estabilidade do acidentado, inclusive no tocante ao contrato de trabalho temporário rural:

Súmula nº 378, III do TST: O empregado do submeio a contrato de trabalho por tempo determinado goza da garantia provisória de emprego decorrente de acidente do trabalho prevista no art. 118 da Lei nº 8.213/91.

Alternativa "c", A estabilidade do empregado representante da CIPA, assim como a

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema das estabilidade provisórias no emprego. Lembra-se de que, para que o empregado pertencente à categoria profissional diferenciada tenha estabilidade do dirigente sindical, é necessário que preste serviços na empresa na atividade para a qual foi eleito, ou seja, se eleito para representar a categoria dos motoristas, deverá exercer essa atividade na empresa. Caso contrário, não estará representando a categoria.

Alternativa correta: "a". "Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto." (art. 10, II, "b", ADCT).

Alternativa "b". "É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: 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." (art. 8º, VIII, CF/88 – grifos acrescidos). Portanto, a estabilidade do dirigente sindical abrange também os suplentes que não poderão ser dispensados da candidatura até um ano após o término do mandato.

Alternativa "c". "O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente" (art. 188, Lei nº 8.213/1991). A estabilidade do acidentado persiste até 1 ano após a cessação do auxílio-doença acidentário.

Alternativa "d". "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" (art. 165, "caput", CLT). "Até que seja promulgada a lei complementar a que

▶ QUESTÕES DE CONCURSO

1072

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema da estabilidade da gestante. Lembra-se que, mesmo diante de contrato de trabalho por prazo determinado, a gestante tem direito à estabilidade provisória no emprego conforme prevê a Súmula nº 244, III, do TST.

36. (FCC – Analista Judiciária – Área Judiciária – TRT 14/2016) Diana, escriturária do Banco Vpl-sulon & Delta S/A, ficou grávida durante o curso de seu contrato de trabalho e confirmou sua gravidez a seu empregador apresentando-lhe atestado médico e exame de ultrassom. Nessa situação, por força de lei, terá estabilidade ou garantia provisória de emprego:
- (A) Somente durante os nove meses do período normal de uma gravidez.
- (B) Desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.
- (C) Durante o prazo de 120 dias após o parto.
- (D) Desde a confirmação da gravidez até seis meses após o parto.
- (E) Durante um ano contado do início da gravidez, incluindo nesse prazo o período de férias anuais.

se refere o art. 7º, I, da Constituição: fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato." (art. 10, II, "a", ADCT). Somente tem direito à estabilidade do cipeiro, o representante dos empregados, que tem como objetivo permitir que o empregado desempenhe seu mandato de forma tranquila e sem perseguições e ingerências do empregador. O representante do empregador por sua vez, não sofre perseguições e, por isso, não necessita da estabilidade provisória do cipeiro.

Alternativa "e". Entendo que essa alternativa está mal formulada, pois se ela foi eleita para ocupar o cargo de direção e não permanece a subordinação jurídica inerente à relação de emprego, há suspensão do contrato de trabalho. Nessa hipótese, não haveria direito à estabilidade da gestante. Por outro lado, se permanece o vínculo de emprego, deve ser garantida a estabilidade.

- (A) Jorge;
(B) Vicente e Cristóvão;
(C) Jorge, Vicente, Cristóvão e Pedro;
(D) Vicente;
(E) Pedro e Jorge.
- Justa causa.
De acordo com a CLT e o entendimento consolidado pelo TST, deverá ser reintegrado(s) judicialmente:
(A) Jorge;
(B) Vicente e Cristóvão;
(C) Jorge, Vicente, Cristóvão e Pedro;
(D) Vicente;
(E) Pedro e Jorge.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema estabilidade do membro da CIPA. Note-se que com as alterações legislativas promovidas no ano de 2017, foram criadas mais 2 hipóteses de estabilidade: do membro da comissão de gorjetas (art. 457, § 10 da CLT – inserido pela Lei nº 13.419/2017) e dos representantes dos empregados em empresas com mais de 200 empregados (art. 510-D, § 3º da CLT – inserido pela Reforma Trabalhista).

Alternativa correta: "a". *Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. Jorge é o único detentor de estabilidade, tendo em vista se tratar de Vice-Presidente da CIPA, que não poderá sofrer despedida arbitrária, já que se trata de representante dos empregados (arts. 165, 194, § 4º da CLT e art. 10, II, "a" do ADCT).*

Pedro, presidente da CIPA, não é detentor da estabilidade, haja vista se tratar de representante do empregador (art. 194, § 4º da CLT). **Vicente** é membro do Conselho Fiscal do sindicato, não sendo detentor da estabilidade, pois não representa nem atua na defesa de direitos da categoria (OJ nº 365 da SDI-I do TST).

Cristóvão, por fim, também não é considerado detentor de estabilidade, tendo em vista se tratar de delegado do sindicato (OJ nº 369 da SDI-I do TST).
Veja quadrinho sobre os principais aspectos da estabilidade, conforme a Reforma Trabalhista:

Alternativa correta: "b". *Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto" (art. 10, II, "b", ADCT). A estabilidade, ou garantia provisória de emprego, veda que o empregador dispense arbitariamente ou sem justa causa a empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. A confirmação da gravidez não se confunde com a comunicação ao empregador, pois, mesmo se ele não tiver conhecimento da gestação, não poderá dispensar a trabalhadora. Para facilitar a memorização do assunto segue quadro acerca da estabilidade da gestante:*

| ESTABILIDADE DA GESTANTE | |
|---|---|
| Duração: | Direito passou a ser assegurado à adotante no art. 391-A, parágrafo único, da CLT (Lei nº 13.509/2017) |
| Desconhecimento da gravidez pelo empregador: | Não afasta o direito à estabilidade. |
| Contrato por prazo determinado: | adquire estabilidade, inclusive no contrato previsto na Lei nº 9.601/98. |
| Gravidez durante o aviso-prévio: | Gera estabilidade (art. 391-A, CLT). |
| Dispensa sem justa causa: | a) reintegração: somente se a decisão ocorrer durante o período estabilitário; b) indenização: se a decisão for dada após o período estabilitário. |

37. (FGV – Analista Judiciário – Oficial de Justiça – TRT 12/2017) Pedro é Presidente da CIPA existente na empresa Graíha Turismo Ltda.; Jorge é o Vice-Presidente da mesma CIPA; Vicente é membro do Conselho Fiscal do seu

▶ QUESTÕES DE CONCURSO

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Estabilidade decenal<ul style="list-style-type: none">- Após 10 de efetivo serviço.- Não optante pelo FGTS.- Após CF/88 não está em vigor.• Empregada gestante<ul style="list-style-type: none">- Início com a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.- Empregadas domésticas também possuem esse direito.• Empregado acidentado<ul style="list-style-type: none">- Estabilidade de 12 meses após o término do auxílio-doença.- Requisitos:<ul style="list-style-type: none">a) afastamento superior a 15 dias;b) percepção do auxílio-doença.• Empregado representante da CIPA<ul style="list-style-type: none">- Apenas o representante dos empregados (eleitos).- Início com o registro do candidato até 1 ano.- Titulares e suplentes (Súmula nº 399).• Empregado representante da CCP<ul style="list-style-type: none">- Apenas representantes dos empregados (eleitos).- Início com a eleição até 1 ano após o mandato.- Titulares e suplentes.• Membro da comissão de gorjetas<ul style="list-style-type: none">- Empresas com mais de 60 empregados.- Estabilidade definida via negociação coletiva.• Representante dos empregados<ul style="list-style-type: none">- Empresas com mais de 200 empregados.- Início com o registro da candidatura até 1 ano após o fim do mandato. | |
|---|--|

| | |
|---|---|
| <p>38. (FCC – Analista Judiciário – Área administrativa – TRT 11/2017) De acordo com o entendimento Sumulado do TST, a contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço incide sobre a remuneração mensal devida ao empregado,</p> <p>(A) com exceção das horas extras.</p> <p>(B) inclusive horas extras e adicionais eventuais.</p> <p>(C) na proporção de 7%, inclusive horas extras, não incidindo sobre adicionais eventuais.</p> <p>(D) na proporção de 12%, inclusive horas extras, com exceção de adicionais eventuais.</p> <p>(E) na proporção de 11%, inclusive horas extras, com exceção de adicionais eventuais.</p> | <p>COMENTÁRIOS</p> <p>Nota do autor: A questão aborda o tema FGTS e exigia do candidato o conhecimento da Súmula nº 63 do TST. Note-se que a Reforma Trabalhista não alterou a exigibilidade do depósito forçado do FGTS, considerando objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo a supressão ou redução do valor dos depósitos, mensais e da indenização rescisória do FGTS (art. 611-B, III da CLT).</p> <p>Alternativa correta: “B”; Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. Nos termos da Súmula nº 63 do TST:</p> <p>Súmula nº 63 do TST: A contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço incide sobre a remuneração mensal devida ao empregado, inclusive horas extras e adicionais eventuais.</p> <p>Lembre-se de que o FGTS é uma “poupança forçada” suportada exclusivamente pelo empregador. Todos os meses, ao quitar o salário e demais adicionais, o empregador deverá depositar numa conta vinculada do trabalhador 8% da sua remuneração. Exemplo: empregado recebe R\$ 1.000,00 de salário. Logo, o empregador deverá depositar R\$ 80,00 na conta vinculada do trabalhador, a título de FGTS. Veja que para fins de FGTS, não há desconto a ser suportado pelo trabalhador. Esses depósitos destinam-se à indenização por tempo de serviço do empregado.</p> |
|---|---|

40. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 24/2017) Quanto ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, segundo ordenamento jurídico e jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho:
- (A) A contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço incide sobre a remuneração mensal devida ao empregado, inclusive horas extras e adicionais, desde que habituais.
- (B) É trintenária a prescrição do direito de reclamar contra a falta de recolhimento de contribuição para o FGTS, observado o prazo de cinco anos após o término do contrato.
- (C) Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual da multa rescisória será reduzido para dez por cento.
- (D) A prescrição da pretensão relativa às parcelas remuneratórias alcança o respectivo recolhimento da contribuição para o FGTS.
- (E) A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada quando houver suspensão total do trabalho avisado por período igual ou superior a sessenta dias, comprovada por declaração do sindicato representativo da categoria profissional.

a emissão de certificado de regularidade do FGTS (art. 7º, V da Lei nº 8.036/1990).

Item IV, Correto. No caso de culpa recíproca ou força maior, o valor da multa rescisória do FGTS será reduzido à metade, sendo de 20% portanto (art. 18, § 2º da Lei nº 8.036/1990, art. 484 da CLT e art. 502, II da CLT). Com a Reforma Trabalhista, criou-se nova hipótese em que a multa rescisória do FGTS será de 20% para o término do contrato de trabalho por distrato, nos termos do art. 484-A da CLT:

Art. 484-A da CLT: 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.

COMENTÁRIOS

39. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 11/2017) Com relação ao FGTS, considere:
- I. A equivalência entre os regimes do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e da estabilidade 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) I, III e IV.
- (D) I, II e IV.
- (E) III e IV.

Nota do autor: A questão aborda o tema FGTS e exigia o conhecimento da Lei nº 8.036/1990 e do entendimento sumulado do TST sobre o assunto.

Alternativa correta: 'd'. Estão corretos os itens I, II e IV.

Item I, Correto. A equivalência entre os regimes do FGTS e da estabilidade decenal prevista na CLT é jurídica e não econômica. Por esta razão os valores a título de reposição de diferenças não são devidos (Sumula nº 98, I do TST).

Item II, Correto. Para o TST o aviso-prévio indenizado tem natureza salarial, integramdo o contrato para todos os fins, inclusive a incidência nos depósitos do FGTS (Sumula nº 305 do TST). Contudo, é necessária atenção para o fato de que o aviso-prévio indenizado não será computado para fins de cálculo da multa de 40% do FGTS, por ausência de previsão legal.

Item III, Errado. Caberá à Caixa Econômica Federal, na qualidade de agente operador,

41. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária –

Oficial de Justiça Avaliador – TRT 9/2015) Para

41. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária –

Oficial de Justiça Avaliador – TRT 9/2015) Para

41. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária –

Oficial de Justiça Avaliador – TRT 9/2015) Para

41. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária –

Oficial de Justiça Avaliador – TRT 9/2015) Para

41. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária –

Oficial de Justiça Avaliador – TRT 9/2015) Para

41. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária –

Oficial de Justiça Avaliador – TRT 9/2015) Para

41. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária –

Oficial de Justiça Avaliador – TRT 9/2015) Para

41. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária –

Oficial de Justiça Avaliador – TRT 9/2015) Para

41. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária –

Oficial de Justiça Avaliador – TRT 9/2015) Para

41. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária –

Oficial de Justiça Avaliador – TRT 9/2015) Para

41. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária –

Oficial de Justiça Avaliador – TRT 9/2015) Para

41. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária –

Oficial de Justiça Avaliador – TRT 9/2015) Para

41. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária –

Oficial de Justiça Avaliador – TRT 9/2015) Para

41. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária –

Oficial de Justiça Avaliador – TRT 9/2015) Para

41. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária –

Oficial de Justiça Avaliador – TRT 9/2015) Para

41. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária –

Oficial de Justiça Avaliador – TRT 9/2015) Para

41. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária –

Oficial de Justiça Avaliador – TRT 9/2015) Para

41. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária –

Oficial de Justiça Avaliador – TRT 9/2015) Para

41. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária –

Oficial de Justiça Avaliador – TRT 9/2015) Para

41. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária –

Oficial de Justiça Avaliador – TRT 9/2015) Para

41. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária –

Oficial de Justiça Avaliador – TRT 9/2015) Para

41. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária –

COMENTÁRIOS

- (A) Incluem-se na remuneração as importâncias recebidas a título de incentivo à demissão.
- (B) não é considerado o período em que o empregado fica afastado do trabalho para prestação do serviço militar obrigatório.
- (C) os contratos de aprendizagem terão alíquota incidente de cinco por cento.
- (D) as empresas sujeitas ao regime da legislação trabalhista poderão equiparar seus diretores não empregados aos demais trabalhadores sujeitos ao regime do FGTS, considerando-se diretor aquele que exerça cargo de administração previsto em lei, estatuto ou contrato social, independente da denominação do cargo.
- (E) Inclui-se na remuneração, para os fins de recolhimento do FGTS, a importâncias recebida a título de abono de férias.

Nota do autor: A questão aborda o tema do FGTS. Destaca-se que, antes da promulgação da EC nº 72/2013, a concessão do FGTS era facultativa aos empregados domésticos. Com o advento da emenda constitucional mencionada, o FGTS passou a ser direito constitucional assegurado aos domésticos, mas que somente poderia ser exigido do empregado com a edição de lei regulamentando o assunto. Nesse sentido, o art. 34, inciso IV, LC nº 150/2015 passou a assegurar o depósito do valor de 8% da remuneração do empregado doméstico para o recolhimento do FGTS.

Art. 34. O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

(...) IV – 8% (oito por cento) de recolhimento para o FGTS. (...)

A nova lei complementar condicionou a obrigação de inscrever e recolher o FGTS dos empregados domésticos à edição de um regulamento pelo Conselho Curador e pelo agente operador do fundo que se destina a disciplinar os aspectos técnicos dos depósitos, saques, devolução de valores e emissão de extratos, entre outros. Nesse sentido, foi editada a Resolução CC/FGTS nº 8.036/1990.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exigia o conhecimento do entendimento sumulado do TST, assim como da Lei nº 8.036/90. Note-se que com a Reforma Trabalhista, criou-se nova hipótese de movimentação da conta vinculada do FGTS, no caso de distrato, limitada a 80% do valor dos depósitos (art. 484-A da CLT).

Alternativa correta: "d". As Súmulas nº 206 e 362 do TST devem ser aplicadas de forma conjunta, uma vez que a prescrição das parcelas trabalhistas não pagas ocorre- rá ao mesmo tempo da prescrição para que os depósitos do FGTS fossem realizados (5 anos). Assim, desde que o empregado ingressasse dentro de 2 anos a contar da extinção do contrato, terá o prazo de 5 anos para exigir a parcela não paga e o depósito do FGTS em relação a essa parcela. Portanto, o prazo prescricional passou a ser de 5 anos para exigir a principal e a acessória (FGTS). Nesse sentido, a prescrição da pretensão relativa às parcelas remuneratórias alcança o respectivo recolhimento da contribuição para o FGTS (Súmula nº 206 do TST).

Alternativa "a": A contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço inclui sobre a remuneração mensal devida ao empregado, inclusive horas extras e adicionais eventuais (Súmula nº 63 do TST).

Alternativa "b": Conforme já dito, a prescrição do direito de reclamar o recolhimento do FGTS é quinquenal, observado o prazo de 2 anos após o término do contrato (Súmula nº 362 do TST).

Alternativa "c": No caso de despedida por culpa recíproca ou força maior, o valor da multa do FGTS é reduzido pela metade, sendo de 20%, portanto (art. 18, § 2º da Lei nº 8.036/1990).

Alternativa "e": A conta vinculada do FGTS poderá ser movimentada no caso de "sus-pensão total do trabalho" ou superior a 90 (noventa) dias, comprovada por declaração do sindicato representativo da categoria "profissional" (art. 20, X da Lei nº 8.036/90).

direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Alternativa "b". "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" (art. 15, § 5º, Lei nº 8.036/1990). Portanto, os depósitos do FGTS permanecem devidos nas hipóteses de acidente de trabalho e prestação do serviço militar obrigatório.

Alternativa "c". "Os contratos de aprendizagem terão a alíquota a que se refere o caput deste artigo reduzida para dois por cento" (art. 15, § 7º, Lei nº 8.036/1990). Diferentemente dos demais empregados cuja alíquota é de 8% sobre o valor da remuneração, os aprendizes têm direito ao FGTS em alíquota reduzida de 2%.

Alternativa "e". "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" (art. 15, § 6º, Lei nº 8.036/1990). "Não integram o salário-de-contribuição para os fins desta Lei, exclusivamente: as importâncias recebidas a título de férias indenizadas e respectivo adicional constitucional, inclusive o valor correspondente à dobra da remuneração de férias de que trata o art. 137 da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT" (Art. 28, § 9º, "d", Lei 8212/1991).

42. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Justiça Avaliador Federal – TRT 23/2016) Em relação ao FGTS, a legislação específica estabelece que

(A) a conta vinculada do FGTS poderá ser movimentada em caso de 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 seus sucessores previstos na lei civil, indicados em alvará judicial, independente de inventário ou arrolamento.

(B) em razão do alto grau de confiança verificado na prática, a empresa não está obrigada a reconhecer FGTS a diretor não empregado, ainda que o contrato de trabalho do mesmo não tenha sido suspenso.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema

do FGTS. Lembra-se de que, recentemente, o STF alterou o prazo prescricional do FGTS para 5 anos. Nesse sentido, o próprio TST modificou a Súmula nº 362 para prever o novo prazo prescricional.

Alternativa correta: "a". "A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações: 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" (art. 20, IV, Lei nº 8.036/1990).

A Reforma Trabalhista inseriu uma nova hipótese de movimentação do FGTS no caso de dilação (art. 484-A da CLT). Assim, quando a extinção do contrato de trabalho se der mediante acordo entre empregado e empregador (discreto), permite-se a movimentação do FGTS limitada a 80% do valor dos depósitos. O art. 20 da Lei nº 8.036/90 passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 20 da Lei nº 8.036/90 (com redação dada pela Reforma Trabalhista): A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada nas seguintes situações: 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;

- (C) apreciar e aprovar os programas anuais e plurianuais do FGTS e competência da Caixa Econômica Federal, como agente operador do Fundo;
- (D) os depósitos efetuados nas contas vinculadas do FGTS serão corrigidos monetariamente com base nos parâmetros fixados para atualização dos saldos e depósitos de poupança e capitalização juro de 1% ao mês.
- (E) o empregador não está obrigado a realizar os depósitos do FGTS em casos de afastamento do empregado do trabalho por mais de dezesseis dias, tendo em vista que, nesses casos, o contrato de trabalho fica suspenso.

positivo em 31 de dezembro do exercício-base do resultado auferido, inclusive as contas vinculadas de que trata o art. 21 desta Lei;

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

III – a distribuição do resultado auferido será de 50% (cinquenta por cento) do resultado do exercício.

Importa ressaltar que o valor creditado a título de distribuição de resultado não interfere à base de cálculo do depósito da multa rescisória em caso de dispensa sem justa causa, culpa recíproca ou força maior, nos termos do art. 13, § 7º da Lei nº 8.036/90.

Por fim, com o advento da Reforma Trabalhista, constitui objeto ilícito de negociação coletiva a supressão ou redução do depósito mensal e indenização rescisória do FGTS.

Art. 611-B da CLT (Incluído pela Reforma Trabalhista): Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

Alternativa “e”: “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.” (art. 15, § 5º. Lei nº 8.036/1990). “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” (art. 15, “caput”, Lei nº 8.036/1990).

Alternativa “b”: “O empregado eleito para

ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego” (Súmula nº 269 do TST). “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. 16, Lei nº 8.036/1990). Se permanecer a subordinação inerente à relação de emprego, o empregador permanece obrigado a realizar os depósitos do FGTS.

Alternativa “c”: “Ao Conselho Curador do FGTS compete: apreciar e aprovar os programas anuais e plurianuais do FGTS.” (art. 5º, III, Lei nº 8.036/1990).

Alternativa “d”: “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.” (art. 13, Lei nº 8.036/1990). Em 25 de maio de 2017, foi promulgada a Lei nº 13.446/2017, que autoriza a distribuição de parte do lucro do fundo para os trabalhadores, o que assegura maior rentabilidade à conta do FGTS. Nesse sentido:

Art. 13 da Lei nº 8.036/1990: 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).

§ 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:

I – a distribuição alcançará todas as contas vinculadas que apresentarem saldo

SEGURANÇA E MEDICINA

DO TRABALHO

(MEIO AMBIENTE DE TRABALHO) E DANO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO E INDENIZAÇÕES

Sumário • 1. Segurança e medicina do trabalho (meio ambiente de trabalho). 1.1. Introdução. 1.2. Deveres do empregador. 1.3. Deveres do empregado. 1.4. Do papel do Ministério do Trabalho e Emprego. 1.4.1. Interdição ou embargo e inspeção prévia. 1.4.2. Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). 1.5. CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes. 1.5.1. Da composição da CIPA. 1.6. Da competência para apreciar e julgar questões ligadas ao ambiente de trabalho. 2. Dano moral na relação de trabalho e indenizações. 2.1. Introdução. 2.2. Dano material. 2.3. Dano extrapatrimonial (Reforma Trabalhista). 2.3.1. Regulamentação do dano extrapatrimonial. 2.3.2. Requisitos para a configuração do dano extrapatrimonial. 2.3.3. Titularidade do direito à reparação do dano. 2.3.4. Bens jurídicos tutelados. 2.4. Dano estético. 2.5. Competência para julgar ações envolvendo dano moral. 3. Responsabilidade civil decorrente de acidentes do trabalho. 3.1. Introdução. 3.2. Responsabilidade civil no ordenamento jurídico brasileiro. 3.3. Responsabilidade civil nos acidentes do trabalho. 3.3.1. Acidente de trabalho. 3.3.2. Comunicação de acidente do trabalho – CAT. 3.3.3. Nexo de causalidade. 3.3.4. Estabilidade do acidente. 3.3.5. Responsabilidade civil subjetiva e objetiva do empregador. 3.4. Reparação do dano decorrente de acidentes de trabalho. 3.4.1. Dano material e moral. 3.4.2. Perda de uma chance. 3.4.3. Indenização por morte da vítima. 3.4.4. Indenização por incapacidade transitória. 3.4.5. Indenização por incapacidade permanente (invalidez). 3.4.6. Dano estético. 3.5. Competência para julgar ações envolvendo acidente do trabalho. 4. Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST. 5. Enunciados da 2ª jornada de direito material e processual do trabalho. 6. Informativos do TST. 7. Legislação relacionada ao capítulo.

1. SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO (MEIO AMBIENTE DE TRABALHO)

1.1. Introdução

A matéria denominada no Capítulo V da CLT de Segurança e Medicina do Trabalho (arts. 154 a 200 da CLT) também é chamada de direito tutelar do trabalho ou meio

ambiente do trabalho. O ambiente de trabalho é local onde o trabalhador presta serviços. Em razão disso, é dever do empregador manter esse ambiente o mais seguro possível, evitando que ocorram 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. Nesse sentido, prevê o novo art. 611-B, XVII, da CLT:

Art. 611-B, CLT (acrescentado pela Reforma Trabalhista). Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

Entretanto, com a Reforma Trabalhista, as regras sobre intervalos e duração do trabalho não são consideradas normas de segurança, saúde e higiene do trabalho. Nesse sentido:

Art. 611-B (inserido pela Reforma Trabalhista): Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

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. (grifo nosso)

Antes da Reforma Trabalhista, essas regras eram consideradas tanto pela doutrina como pela jurisprudência, como normas de segurança e saúde no trabalho, de ordem cogente e de natureza absoluta, podendo-se afirmar que a alteração produzida pela Reforma é prejudicial aos trabalhadores, implicando em ofensa ao princípio da progressividade.

A limitação de jornada a 8 horas diárias e 44 horas semanais, assim como os períodos de intervalo – sejam eles intrajornada ou interjornada – são importantes garantias de que o trabalhador não ficará à disposição do empregador por tempo indeterminado, haja vista a necessidade de convívio social e familiar, descanso, lazer, entre outros fatores.

Por se tratar de norma de caráter de ordem pública e, cuja inobservância pode acarretar sérios prejuízos à saúde do trabalhador, não seria possível admitir a supressão ou redução de direitos relacionados à duração do trabalho ou aos intervalos. Referida previsão da Lei nº 13.467/2017 contraria o dispositivo constitucional sobre o princípio de prevenção do local de trabalho. Além disso, a Constituição Federal/1988 prevê que o ambiente de trabalho se insere no meio ambiente como um todo:

- 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;

Art. 157 da CLT. Cabe às empresas:

Compete ao empregador manter o ambiente de trabalho seguro e saudável. Deve, portanto, adotar todas as normas preventivas como forma de proteger a integridade física e psíquica dos trabalhadores. De acordo com a CLT:

1.2. Deveres do empregador

Recomenda-se para as provas de Analista do TRT que o candidato fique atento à letra da lei. Em razão disso, nesse capítulo serão citados e transcritos os artigos da CLT.

As partes da relação empregatícia, tanto empregado quanto empregador, estão obrigadas a deixar o ambiente de trabalho de forma segura e hígida. A seguir serão descritos os deveres do empregador e do empregado. E, na sequência, o papel do Ministério do Trabalho e os órgãos de prevenção ao ambiente seguro.

Nesse capítulo VII será tratado apenas o tema específico de medicina e saúde, pois os demais assuntos (menor, mulher, insalubridade, periculosidade, jornada e períodos de descanso) já foram abordados em outros capítulos do livro (para mais informações, veja sumário e o edital sistematizado). Aliás, tentar-se-á colocar a matéria de forma separada e didática, com a finalidade de que o candidato consiga acertar todas as questões do concurso para Analista do TRT.

| | |
|--|--|
| Normas de segurança e saúde do trabalhador (Deveres do empregador, do empregado, órgãos de fiscalização, CIPA e EPI) | <ul style="list-style-type: none">• Proteção do trabalho do menor e da mulher• Atividades insalubres e perigosas• Jornada de trabalho• Períodos de descanso |
|--|--|

Quando for exigida a matéria de saúde, segurança e medicina do trabalho nos editais de Analista TRT, o candidato deverá estudar os temas:

VIII – a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Art. 200º 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. 7º da CF: É direito dos empregados urbanos e rurais, além de outros:

O sindicato da categoria profissional (trabalhadores) tem um importante papel para o esclarecimento da importância de se adotar as normas de saúde e segurança. Além dessa atribuição, os sindicatos poderão prever em cláusulas de acordos ou convenções coletivas normas de proteção, exigindo que empregadores e empregados respeitem o ambiente de trabalho.

- 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. 158 da CLT. Cabe aos empregados:

Se o empregado se recusa, injustificadamente, ao cumprimento das normas de segurança e à utilização dos equipamentos de proteção, caberá dispensa por justa causa, como determina o art. 158 da CLT.

de proteção fornecidos pelo empregador.

com a empresa para a aplicação dessas normas. Além, deverá utilizar os equipamentos

Compete aos trabalhadores obedecer às normas de medicina e segurança e colaborar

1.3. Deveres do empregado

Em resumo, caso o empregador não cumpra com suas responsabilidades no tocante ao ambiente de trabalho, ocasionará duas consequências: a) será autuado pela fiscalização do trabalho, por descumprimento da legislação trabalhista e b) caberá rescisão indireta, com fundamento no art. 483, alínea c ou d, da CLT.

Conforme o inciso I do art. 157 da CLT, o empregador deverá cumprir as normas de saúde e medicina do trabalho. Uma dessas normas é entregar, gratuitamente, equipamentos de proteção. Cabe ressaltar que o simples fornecimento de EPI não afasta a obrigatoriedade do pagamento do adicional de periculosidade ou insalubridade. Para cessar o pagamento desses adicionais, o empregador deverá eliminar, por completo, o agente nocivo e perigoso. Nesse sentido prevê a jurisprudência do TST:

Súmula nº 289 do TST. O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento.

- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

1.4. Do papel do Ministério do Trabalho e Emprego

Inicialmente, cabe ressaltar que a competência para legislar sobre direito do trabalho é privativa da União, conforme art. 22, I, da CF/88. Já a competência legislativa acerca de norma de saúde e segurança é **concorrente**, competindo à União, Estados e DF, nos termos do art. 24, XII, CF/88.

A CLT delegou à autoridade administrativa (MTE) a regulamentação detalhada das normas de saúde e segurança. O Ministério do Trabalho tem competência para expedir as Normas Regulamentadoras (NR), que regulamentam matérias específicas sobre normas de saúde e segurança, como NR nº 18 trata da construção civil; NR nº 15 trata das atividades insalubres etc.

Referidas normas não são passíveis de redução ou supressão por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, pois constituem em objeto ilícito desses instrumentos coletivos, nos termos do art. 611-B da CLT. Da mesma forma, os adicionais de insalubridade, periculosidade e penosidade não poderão sofrer referidas alterações. Nesse sentido:

Art. 611-B da CLT (inserir pela Reforma Trabalhista): Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

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;

Inobstante referida previsão, o art. 611-A, XII e XIII da CLT, permite a prevalência do negociado sobre o legislado quando houver previsão, entre outras, de enquadramento do grau de insalubridade:

Art. 611-A da CLT (inserir pela Reforma Trabalhista): A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...)

XII – enquadramento do grau de insalubridade;

XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho

Nesse sentido, é clara a contradição entre o art. 611-B, XVIII e o art. 611-A, XII e XIII da CLT. Isso porque, tendo em vista a incumbência do Ministério do Trabalho para a regulamentação das normas sobre segurança e saúde no trabalho, não caberia às partes a livre disposição sobre elas.

Em razão disso, entende-se que a disposição sobre referidas normas só poderia ocorrer caso houvesse melhoria das condições de saúde, higiene e segurança dos trabalhadores, sob pena de se esvaziar o sentido da norma expressa no art. 7º, XXII, da CF/88 corroborado com o art. 611-B, XVIII da CLT.

A fiscalização tem a atribuição de verificar se as normas trabalhistas estão sendo respeitadas. Caso haja descumprimento, caberá a aplicação de multa. As microempresas também estão sujeitas à fiscalização quanto ao meio ambiente de trabalho. De acordo com a legislação:

Art. 156 da CLT. 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.

1.4.1. Interdição ou embargo e inspeção prévia

A inspeção prévia ocorre antes do início das atividades de qualquer estabelecimento, e é realizada pelo MTE, nos termos do art. 160 da CLT. Todos os novos empreendimentos devem ser vistoriados pela autoridade competente. Novas inspeções devem ser realizadas quando ocorrer modificação substancial em sua estrutura. De acordo com a legislação:

Art. 160 da CLT. 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.

Interdição ou embargo está previsto na NR 3. A **interdição** ocorre em estabelecimentos ou setores da empresa, ao passo que os **embargos** são utilizados quando há obra em construção. Essas distinções entre interdição e embargos foram elaboradas pelo Professor Sérgio Pinto Martins.

O delegado do trabalho, hoje superintendente regional do trabalho, é o único que pode determinar o embargo da obra, sendo requisito indispensável a apresentação do laudo técnico que comprove o risco iminente.

Contra a decisão de embargo ou interdição caberá recurso administrativo no prazo de 10 dias, ao qual pode ser atribuído efeito suspensivo pelo delegado do trabalho (art. 161, § 3º, CLT). O levantamento do embargo ou interdição é feito pelo próprio delegado do

1. Essa inspeção prévia é tratada pela NR-2.

trabalho, mediante laudo que comprove que o risco iminente foi cessado. É comum, na prática, a interdição pelo auditor e o estabelecimento continuar funcionar normalmente. Neste caso, se o equipamento interditado for utilizado pelo empregador, incorrerá no crime de desobediência, art. 330 do Código Penal, ou ainda crime por expor a vida ou a saúde de outrem a perigo iminente, conforme art. 132 do Código Penal.

Caso haja paralisação das atividades em razão de embargo ou interdição, configura hipótese de interrupção do contrato, ou seja, o trabalhador receberá normalmente pelos dias de paralisação da empresa (art. 161, § 6º). Isso porque, os riscos do empreendimento correm por conta do empregador, conforme princípio da alteridade.

1.4.2. Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)

Estes temas foram exigidos no concurso para Analista do TRT da 21ª Região realizado em 2017.

A Norma Regulamentadora nº 7 do Ministério do Trabalho estabelece a obrigatoriedade por parte dos empregadores de elaborar e implementar o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) que tem o objetivo de promover e preservar a saúde do conjunto de seus trabalhadores. Esse programa deve ter caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive pela constatação de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde do trabalhador.

Por sua vez, a Norma Regulamentadora nº 9 do Ministério do Trabalho prevê a obrigatoriedade na elaboração e implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) que terá como função antecipar, reconhecer e avaliar os riscos ambientais existentes ou que possam surgir no ambiente de trabalho.

1.5. CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

Essa matéria está expressamente prevista em todos os últimos editais de Analista do TRT.

A CIPA é órgão de caráter preventivo e está previsto no art. 163 da CLT e na NR nº 5. Em regra, todos os empregadores, seja de natureza pública ou privada, estão obrigados a constituir a CIPA. Essa obrigatoriedade dependerá, entretanto, do número de empregados e o grau de risco da atividade desenvolvida, conforme previsão na

2. **Art. 330 do Código Penal:** “Desobedecer a ordem legal de funcionário público: Pena – detenção, de quinze dias a seis meses, e multa.
3. **Art. 132 do Código Penal:** Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente: Pena – de

tenção, de três meses a um ano, se o fato não constitui crime mais grave. Parágrafo único. A pena é aumentada de um sexto a um terço se a exposição da vida ou da saúde de outrem a perigo decorre do transporte de pessoas para a prestação de serviços em estabelecimentos de qualquer natureza, em desacordo com as normas legais.

NR nº 5 (empresas com menos de 20 empregados, em regra, não estão obrigadas a constituir esse órgão protetivo). Aliás, a CIPA também é obrigatória para as atividades rurais, conforme NR nº 31. De acordo com a legislação:

Art. 163 da CLT. 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 nas especificadas.

Parágrafo único. O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA (s).

1.5.1. Da composição da CIPA

Esse órgão é presidido por empregado indicado pelo empregador e o vice-presidente será empregado eleito pelos trabalhadores. A eleição é secreta, podendo participar todos os empregados, independentemente de filiação sindical.

O mandato tem duração de 1 ano, sendo permitida uma reeleição. O membro suplente que tiver participado de menos da metade de reuniões, não será permitida a sua reeleição. Importante conferir a legislação sobre o tema:

Art. 164 da CLT. 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.

Os representantes dos empregados na CIPA, titulares e suplentes, gozam de estabilidade, desde o registro da candidatura até 1 ano após o mandato e é permitida apenas uma reeleição. Somente poderão ser dispensados por justa causa. Essa estabilidade não persiste no caso de extinção do estabelecimento. Com o término do estabelecimento, portanto, o empregado não tem direito à indenização pelo período remanescente do mandato.

Para ser representante dos empregados não se exige a condição de sindicalizado

dilante da aplicação do princípio da liberdade de filiação sindical prevista no art. 8º, V, CF/88:

Importante ressaltar que a ação judicial, denominada inquérito para apuração de falta grave, não se aplica ao membro da CIPA, mas apenas ao dirigente sindical. Logo, praticada a falta grave, cabe a dispensa imediata do cipeiro.

Dilante da importância para o tema, segue abaixo, a legislação e jurisprudência do TST sobre o assunto tratado:

Súmula nº 339 do TST.

I – O suplente da CIPA goza da garantia de emprego prevista no art. 10, II, “a”, do ADCT a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988.

II – A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa. Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indenvida a indenização do período estatutário.

Art. 165 da CLT – 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.

Por fim, o tempo gasto pelos empregados durante as atividades da CIPA (reuniões, diligências, atividades de prevenção de acidentes etc.) serão considerados tempo à disposição do empregador, devendo ser remunerados normalmente.

1.6.Da competência para apreciar e julgar questões ligadas ao ambiente de trabalho

O objetivo desse livro é abordar temas ligados ao direito material do trabalho. Portanto, a matéria de competência (material, funcional e hierárquica) será abordada no nosso livro de processo do trabalho para o TRL. De qualquer forma, como esse assunto de competência para julgar poderá ser cobrado nas questões de direito material, será citado, resumidamente, a seguir:

Os conflitos ligados ao ambiente de trabalho serão apreciados pela Justiça do Trabalho, conforme art. 114, I, da CF/88. Aliás, será também da competência dessa Justiça especializada a apreciação de ações anulatórias de autos de infração que multaram o empregador por descumprimento de normas ligadas à saúde e medicina do trabalho.

5. Para maiores informações, confira o Informativo nº 141 ao final do capítulo.

Art. 402 do Código Civil. Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidos ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar.

De acordo com a legislação referente ao assunto:

Em ambos os casos, de danos emergentes ou de lucros cessantes, torna-se necessário fazer prova, por exemplo, por documentos e recibos, do que efetivamente perdeu e deixou de ganhar, para que o empregado possa ter direito à reparação.

mesma remuneração do anterior.

com a perda de um braço, terá menos chances de obter um outro emprego com a no futuro, ou seja, com a diminuição potencial do patrimônio do trabalhador. Exemplo: dia, internação em hospital, psicólogo etc. E ainda, os **lucros cessantes** que refletem isto é, o montante que o empregado efetivamente perdeu. Exemplo: gastos com remédios, internação deve abarcar os **danos emergentes** ou prejuízos efetivos e imediatos, a reparação de ganhos futuros com a limitação deixada pelo acidente.

Nesse caso, o dano gera gastos com tratamento médico, remédios e atingirá a capacidade de ganhos futuros com a limitação deixada pelo acidente.

O dano material atinge diretamente o patrimônio do ofendido, por exemplo, as lesões decorrentes de um acidente de trabalho em que o empregado perde um braço.

2.2. Dano material

Dano é o prejuízo causado à pessoa, ou seja, a lesão que pode ser de ordem material, moral ou estética.

leitura e memorização dos art. 223-A a 223-C da CLT antes de sua prova.

Importa destacar que, com a Reforma Trabalhista, houve a regulamentação do tema “dano extrapatrimonial”, que sofreu importantes alterações. É imprescindível a prévia matéria poderá ser exigida em direito do trabalho e em direito civil.

Esse tópico tem sido exigido nos últimos concursos da área trabalhista. Aliás, essa

2.1. Introdução

2. DANO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO E INDENIZAÇÕES

relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.

tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas

Súmula nº 736 do STF: Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que diversas repartições públicas da União, estados-membros e dos municípios. Nesse sentido:

ambiente de trabalho dos empregados públicos, como a falta de EPI ou CIPA nas mais

“E, por fim, compete à Justiça do Trabalho processar e julgar causas envolvendo o competência da Justiça do Trabalho.

Recentemente, o TST decidiu que, mesmo inexistindo relação de emprego, se a con-

Art. 403 do Código Civil. Ainda que a inexecução resulte de dolo do

dévedor, as perdas e danos só incluem os prejuízos efetivos e os lucros

cessantes por efeito dela direto e imediato, sem prejuízo do disposto

na lei processual.

2.3. Dano extrapatrimonial (Reforma Trabalhista)

2.3.1 Regulamentação do dano extrapatrimonial

Dano extrapatrimonial ou dano imaterial é conceituado como toda lesão que atinge os bens imateriais da pessoa, por exemplo, sua honra, seu nome e dignidade. Podem ser sujeitos passivos do dano moral a pessoa física ou jurídica, cujos bens juridicamente tutelados são elencados de forma exemplificativa nos arts. 223-C e 223-D da CLT.

Art. 223-C da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

De acordo com Homero Batista Mateus da Silva⁸, o dano extrapatrimonial estaria limitado tão somente ao dano moral e, portanto, o dano estético estaria regulamentado da Reforma Trabalhista. Esse, contudo, não é o posicionamento que adotamos. Filiamo-nos à corrente que considera o dano moral propriamente dito como uma das espécies do dano extrapatrimonial, que também abrange o dano estético e o existencial.

Nesse sentido, cometido o ato ilícito apto a ocasionar dano à dignidade da parte, e desde que comprovado o nexo causal, nasce o dever de indenizar, nos termos do art. 186 do Código Civil:

Art. 186 do CC: Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

6. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre o dano extrapatrimonial.

7. MEIRELES, Edilton. **Responsabilidade civil no acidente de trabalho:** questões processuais e materiais. Salvador: Juspodivm, 2016. P. 71.

8. SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 59.

Ressalta-se que o dano moral na relação de trabalho pode decorrer tanto de acidente de trabalho quanto de situações de violação aos direitos da personalidade do mesmo que não importem redução da capacidade de trabalho, como ofensas verbais, humilhações, redução à condição análoga à escravidão, assédio moral, etc. Note-se que a indenização por dano extrapatrimonial se insere no âmbito da responsabilidade civil, encontrando previsão na Constituição Federal/1988 e no Código Civil/2002. Nesse sentido:

Art. 5º da CF/88: 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:

(...)

V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

(...)

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Assim, a disciplina sobre a matéria, no Brasil, encontra respaldo constitucional, sendo assegurada a indenização respectiva em caso de ofensa à vida privada, intimidade e honra, por exemplo. Em razão disso, norma infralegal, em especial quando seja prejudicial ao trabalhador, não pode contrariar o exposto na Constituição Federal.

Com a Reforma Trabalhista, há previsão de que, aos casos de dano extrapatrimonial decorrente da relação de trabalho, será aplicado **apenas** o Título II-A da CLT: **Art. 223-A, CLT (acrescentado pela Reforma Trabalhista)**. Aplicam-se à relação de trabalho apenas os dispositivos deste título.

Pela interpretação literal e gramatical do dispositivo, poderíamos concluir que a Constituição Federal, o Código Civil⁹, assim como a jurisprudência consolidada sobre o assunto, não seriam aplicados ao âmbito trabalhista.

Entendemos, contudo, que essa não é interpretação adequada, pois, diante da ausência de previsão legal em âmbito celetista, seria plenamente aplicável ao Direito do Trabalho as normas previstas em outras leis, especialmente no Código Civil. Na hipótese de lacunas na regulamentação do tema, não estando previstas no Título II-A da CLT o direito comum deve ser aplicado de forma subsidiária

9 Note-se que antes da Reforma Trabalhista, o Código Civil era aplicado como fonte subsidiária, para as obrigações contratuais e extracatuais. MEIRELES, Edilton. Responsabilidade civil no acidente de trabalho: questões processuais e materiais. Salvador: Juspodivm, 2016. P. 16.

conforme preceitua a nova redação do § 1º do art. 8º da CLT, também acrescentada pela Reforma Trabalhista:

Art. 8º, § 1º, da CLT: O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

Apesar de o Direito do Trabalho conter agora regramento próprio, não pode ser visto de forma isolada do ordenamento jurídico como um todo, o que requer um consistente diálogo com as demais áreas de conhecimento. Para aplicação de um dispositivo, é necessária a interpretação sistemática dessa norma com o ordenamento jurídico em que se encontra. Assim, tendo em vista a principiologia aplicada a esse ramo jurídico, temos que, em caso de eventual conflito de normas, deverá prevalecer aquela que seja mais favorável ao trabalhador (princípio da norma mais favorável), atentando-se, portanto, aos demais dispositivos em vigor no ordenamento brasileiro, sejam eles nacionais ou internacionais.

No mesmo sentido, o Enunciado nº 18 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho¹⁰, estabelece que todas as normas do ordenamento jurídico que possam assegurar a máxima efetividade constitucional ao princípio da dignidade da pessoa humana devem ser aplicadas na reparação do dano extrapatrimonial. A interpretação literal do art. 223-A da CLT seria, portanto, inconstitucional por não permitir a reparação ampla e integral do dano causado:

Enunciado nº 18 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho.
Dano extrapatrimonial: Exclusividade de critérios.

Aplicação exclusiva dos novos dispositivos do título II-A da CLT à reparação de danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho: Inconstitucionalidade. A esfera moral das pessoas humanas é contida do valor dignidade humana (art. 1º, III, da CF) e, como tal, não pode sofrer restrição à reparação ampla e integral quando violada, sendo dever do estado a respectiva tutela na ocorrência de ilícitos causadoras de danos extrapatrimoniais nas relações laborais. Devem ser aplicadas todas as normas existentes no ordenamento jurídico que possam imprimir, no caso concreto, a máxima efetividade constitucional ao princípio da dignidade da pessoa humana (art. 5º, V e X, da CF). A interpretação literal do art. 223-A da CLT resultaria em tratamento discriminatório injusto às pessoas inseridas na relação laboral, com inconstitucionalidade por ofensa aos arts. 1º, III, 3º, IV, 5º, caput e incisos V e X e 7º, caput, todas da Constituição Federal.

Além disso, diante a ausência de previsão legal em âmbito celetista, não haveria que se falar em responsabilidade objetiva do empregador em casos de risco inerente à atividade, por exemplo, contrariando o Enunciado nº 377 do CJF:

10 Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática. Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

Diante do exposto, concluímos que a restrição da responsabilidade por dano extrapatrimonial apenas às normas contidas no título II-A da CLT não deve prevalecer quando a própria CLT não possuir norma regulamentando determinado tema sobre a indenização por danos extrapatrimoniais.

6ª Turma, DEJT 12/9/2014)

67-22.2010.5-24.0001, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, TST em casos similares. Recurso de revista conhecido e provido. (RR- situação em que o acidente foi causado. Há precedentes da SDBI-1 do completamente alheio ao risco inerente à atividade desenvolvida, não de risco, o fato de terceiro capaz de rompê-lo seria apenas aquele de dever indenizatório da empresa. Entretanto, tratando-se de atividade capazes de afastar o nexo de causalidade e, via de consequência, o responsabilidade objetiva seria possível a ocorrência de excludentes em seu ambiente laboral. É bem verdade que mesmo no campo da assegurar a dignidade e a integridade física e psíquica do empregado ção do trabalhador e pela segurança do trabalho, com a finalidade de mais favorável, somado ao fato de o direito laboral primar pela proteção supletiva no Direito do Trabalho, haja vista o princípio da norma ampla ao empregador. A regra civilista é perfeitamente aplicável de do Código Civil, o qual, por sua vez, atribui responsabilidade civil mais do trabalhador e não exclui a regra do parágrafo único do artigo 927 norma constitucional prevista no art. 7º, XXVIII, trata de garantia mínima derrubando o empregado e causando-lhe a invalidez para o trabalho. A laborava com o manejo de gado a cavalo, quando o animal tropeçou, da reclamada pelo acidente de trabalho ocorrido com o autor, o qual debate acerca da possibilidade de adoção da responsabilidade objetiva PONSABILIDADE OBJETIVA. MANEJO DE GADO. QUEDA DE CAVALO. Trata-se de RECURSO DE REVISTA. ACIDENTE DE TRABALHO. ATIVIDADE DE RISCO. RES-

empregado”;

Nesses termos, o TST utiliza-se da teoria exposta no Código Civil para aplicar a teoria da responsabilidade objetiva ao empregado que estiver trabalhando em atividade de risco, tendo em vista a aplicação da norma mais favorável ao vista a necessidade de comprovação da culpa do empregador.

de risco implicaria, muitas vezes, a ausência de reparação de danos, tendo em responsabilize pelos danos decorrentes de atividade nuclear ou outras atividades nos moldes expostos na legislação trabalhista. Admitir que o empregador não se ponsabilidade independente de culpa, o empregador só seria responsabilizado prevista no art. 21, XXIII, “d” da Constituição Federal, em que há previsão de res-

Mesmo no caso de danos ocasionados por atividade nuclear e radiológica, único, do Código Civil quando se tratar de atividade de risco.

Enunciado nº 377 do CFP: O art. 7º, inc. XXVIII, da Constituição Federal não é impedimento para a aplicação do disposto no art. 927, parágrafo

Em resumo, aquilo que foi regulamentado nos novos art. 223-A a 223-G da CLT deve ser aplicado na hipótese de indenização por dano extrapatrimonial, quando não houver normas mais favoráveis ao trabalhador. Por outro lado, havendo lacunas ou incompletudes dessa nova regulamentação, é plenamente possível a utilização dos demais dispositivos presentes no ordenamento jurídico, especialmente no Código Civil, que permitem viabilizar a completeza da interpretação do instituto e evitar prejuízos aos trabalhadores.

2.3.2. Requisitos para a configuração do dano extrapatrimonial

Segundo conceito dado por José Aguiar Dias, dano extrapatrimonial não se confunde com dano material, tendo em vista não acarretar em ofensa ao patrimônio do lesado. Nesse sentido:

A distinção, ao contrário do que parece, não decorre da natureza do direito, bem ou interesse lesado, mas do efeito da lesão, do caráter da sua repercussão sobre o lesado¹².

O dano extrapatrimonial é gênero, dos quais são espécies o dano moral, o estético e o existencial. Enquanto o dano estético é uma alteração corporal interna ou externa que causa desagradado ou repulsa à vítima, como também à pessoa que a observa¹³, o dano moral é de ordem psíquica, pertencente ao foro íntimo da pessoa¹⁴. Por sua vez, o dano existencial é o prejuízo causado a uma atividade de não remunerada da pessoa com a violação de um direito inviolável tutelado constitucionalmente¹⁵.

O dano extrapatrimonial decorre da tutela da dignidade da pessoa humana, nos termos do art. 1º, III da Constituição Federal/1988. Não se restringe unicamente à dor, vexame e tristeza, sendo caracterizado pela violação de direitos da personalidade como imagem, nome, entre outros. Por essa razão, Cavaliéri Filho o denomina dano imaterial ou não patrimonial, como é feito no Direito Português¹⁶. Nesse sentido, confira decisão do STJ:

Cabe ressaltar que o dano moral não mais se restringe à dor, à tristeza e ao sofrimento, estendendo sua tutela a todos os bens personalíssimos. Em outras palavras, não é a dor, ainda que se tome esse termo no sentido mais amplo, mas sua origem advinda de um dano injusto que comprova a existência de um prejuízo moral ou imaterial indenizável (Resp 1.424.304-SP, Rel. Min. Nancy Andrighi, julgado em 11/3/2014.)

- 12 DIAS, José Aguiar. **Da Responsabilidade Civil**, vol. II, Forense, RJ, 1994, 9a ed., p. 729.
- 13 MELO, Raimundo Simão. *Ações acidentárias na Justiça do Trabalho: Teoria e Prática*, São Paulo, LTR, 2011, p. 192.
- 14 CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de Responsabilidade Civil, São Paulo: Atlas, 2010. P. 106.
- 15 FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; BRAGA NETTO, Felipe Peixoto. *Curso de Direito Civil: Responsabilidade Civil* 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 308.
- 16 CAVALIERI FILHO, Sérgio. Programa de Responsabilidade Civil, São Paulo: Atlas, 2010. P. 84.

2.3.2.1. Dano imaterial

Em concursos na área trabalhista, podem cair como exemplos de condutas que levam ao dano moral: 1. Trabalho degradante; 2. Ausência de pagamento de salário; 3. Assédio moral ou sexual; 4. Acidente do trabalho que acarrete lesão ou diminuição da capacidade laborativa; 5. Revista íntima ou revista pessoal em que não há respeito da intimidade do trabalhador etc.

De acordo com o art. 223-B da CLT, o dano de natureza extrapatrimonial decorre de ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica:

das hipóteses de exclusão do nexo causal, não há o dever de indenizar pelo causador do dano:

Vale ressaltar que é possível ocorrer diversas causas que concorram para a lesão no trabalhador, sendo algumas, inclusive, fora de qualquer conduta do empregador. É o que se denomina **multicausalidade ou concausalidade**. A existência de diversas causas que concorrem para o acontecimento da lesão não elimina a presença do nexo de causalidade desde que haja fator próprio do ambiente de trabalho que tenha concorrido para a ocorrência do dano.

De acordo com Cavallieri Filho, a concausa corresponde a outra causa que, juntamente com a causa principal, concorre para o resultado danoso. A concausa não é a responsável por iniciar ou interromper o processo causal, tendo a função de reforçar o processo¹⁹.

Assim, a concausa não elimina a responsabilidade do empregador, caso também tenha havido conduta do empregador para a ocorrência do dano. Ressalta-se, contudo, que a concausa pode exercer a função de atenuar o valor da indenização.

2.3.2.3. Culpa em sentido lato

Em regra, exige-se a culpa em sentido lato, que pode decorrer de: **1) culpa em sentido estrito**, que se consubstancia na negligência, imprudência ou imperícia, ou de **2) conduta dolosa**, que causa dano a outrem. Nos casos de acidente do trabalho, essa culpa pode ser, inclusive, presumida, tendo em vista o poder de direção do empregador, já que este atua diretamente sobre a forma de prestação de serviços, estando responsável pela ordem do ambiente de trabalho²⁰.

Há casos em que o empregador é obrigado a indenizar pelo dano moral causado independentemente de culpa, configurando hipótese de responsabilidade objetiva. Trata-se do caso elencado no parágrafo único do art. 927 do CC, o qual é plenamente aplicável às relações de âmbito trabalhista, não podendo ser afastada sua aplicação em razão das modificações trazidas pela Reforma Trabalhista. Tendo em vista que a Reforma Trabalhista não abordou a responsabilidade civil objetiva, aplica-se subsidiariamente a regulamentação prevista no Código Civil diante da previsão contida no art. 8º, § 1º, da CLT, cuja redação também foi dada pela Lei nº 13.467/2017:

Art. 8º, § 1º, da CLT: O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

Mesmo no caso do parágrafo único do art. 927 do Código Civil, entretanto, não se afasta a necessidade de configuração de dano e do nexo causal, assim como a possibilidade de se comprovar a culpa exclusiva do empregado e a ocorrência de caso fortuito e força maior. Nestes dois últimos casos, caso se comprove a culpa

19 CAVALLIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 62.
20 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: Ltr, 2015. p. 673.

AÇÃO TRABALHISTA. ACIDENTE DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS, MATERIAIS E ESTÉTICOS. MORTE DO EMPREGADO NO CURSO DA AÇÃO. LEGITIMIDADE. HERDEIROS E SUCESSORES. JURISPRUDÊNCIA INSERIVEL. 1. Nos termos do artigo 43 do Código de Processo Civil, "ocorrendo a morte de qualquer das partes, dar-se-á a substituição pelo seu espólio ou pelos seus sucessores, observado o disposto no art. 265". 2. De acordo

o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho: caso, sob pena de enriquecimento ilícito do empregador. Sobre esse assunto, segue-lho, venha a falecer. Seus herdeiros, nesse caso, teriam direito ao recebimento da indenização respectiva, não havendo que se falar em titularidade exclusiva nesse

Imaginemos uma situação em que o empregado, vítima de acidente de trabalho, venha a falecer. Seus herdeiros, nesse caso, teriam direito ao recebimento da indenização respectiva, não havendo que se falar em titularidade exclusiva nesse caso, sob pena de enriquecimento ilícito do empregador. Sobre esse assunto, segue-lho, venha a falecer. Seus herdeiros, nesse caso, teriam direito ao recebimento da indenização respectiva, não havendo que se falar em titularidade exclusiva nesse

Nesse sentido, também prevê o STJ:

Art. 943 do Código Civil. O direito de exigir reparação e a obrigação de

sucessores, conforme prevê o art. 943 do Código Civil: e, portanto, intrasmissíveis. Contudo, esta regra comporta exceção no caso de falecimento da vítima. Nesta hipótese, a pretensão reparatória transmite-se aos herdeiros, conforme prevê o art. 943 do Código Civil: e, portanto, intrasmissíveis. Contudo, esta regra comporta exceção no caso de falecimento da vítima. Nesta hipótese, a pretensão reparatória transmite-se aos

Em regra, a indenização por dano moral realmente só pode ser postulada pela própria vítima, porque os direitos da personalidade são personalíssimos e, portanto, intrasmissíveis. Contudo, esta regra comporta exceção no caso de falecimento da vítima. Nesta hipótese, a pretensão reparatória transmite-se aos

A previsão de exclusividade da vítima na titularidade do direito à reparação do dano impediria que seus herdeiros pudessem postular a indenização na hipótese de morte da vítima.

exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-B, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares

merece prosperar:

Art. 223-B da CLT descreve que é exclusiva daquele que sofreu o dano, o que não quanto à titularidade para a proposição da ação de reparação de dano, o

2.3.3. Titularidade do direito à reparação do dano

do empregador – que, por exemplo, não fazia as manutenções necessárias em uma máquina que trava, em razão da falta de energia, lesionando o empregado – negligente, imprudente ou imperita.

com as premissas assentadas na decisão ora recorrida, o caso dos autos retrata hipótese clássica de substituição de parte em razão do seu falecimento no curso da ação. Em tal circunstância, não há dúvida quando à possibilidade de regular prosseguimento do feito mediante a substituição por herdeiros ou sucessores, não se revelando pertinente a pretensão recursal da reclamada de que se extinga o processo ante a perda superveniente do objeto, na medida em que não se pode falar em ausência de pressupostos de desenvolvimento válido e regular do processo, tampouco se pode invocar os termos do inciso IX do artigo 467 do CPC, quando a controvérsia estabelecida nos autos passa ao largo do debate acerca da transmissibilidade, ou não, do direito de ação. 3. Não se presta à demonstração de dissenso jurisprudencial, nos termos do artigo 896, a, da Consolidação das Leis do Trabalho, arresto que não atende a exigência de identidade de premissas fáticas aludida na Súmula nº 296, I, desta Corte superior. 4. Recurso de Revista não conhecido. (RR 5851920105090069, julgamento em 5 de agosto de 2015)

Nos termos acima expostos, podemos verificar que, em caso de morte, cabe ao sucessor a titularidade ou continuidade da ação, conforme estabelece o art. 110 do NCCP²². Não é outro o entendimento de Cavalieri Filho²³, que entende que no caso de morte da vítima, o direito à indenização deve ser buscado pelos agentes elencados no rol sucessório do Código Civil, aplicando-se por analogia, o art. 948, II do CC.

Art. 948 do CC: No caso de homicídio, a indenização consiste, sem excluir outras reparações:

(...)

II – na prestação de alimentos às pessoas a quem o morto os devia, levando-se em conta a duração provável da vida da vítima.

Reforça o entendimento acima exposto, o elencado no art. 12, parágrafo único e art. 20, parágrafo único do Código Civil:

Art. 12 do CC: Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas em lei.

Parágrafo único: Em se tratando de morto, terá legitimação para requerer a medida prevista neste artigo o cônjuge sobrevivente, ou qualquer parente em linha reta, ou colateral até o quarto grau.

Art. 20 do CC: Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento

21 **Art. 110 do CPC:** Ocorrendo a morte de qualquer das partes, dar-se-á a sucessão pelo seu espólio ou pelos seus sucessores, observado o disposto no art. 313, §§ 1º e 2º.

22 CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. São Paulo: Atlas, 2010. p. 91.

e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais. Parágrafo único: em se tratando de morto ou de ausente, são partes legítimas para requerer essa proteção o cônjuge, os ascendentes ou os descendentes.

Configurado o dano, nasce o dever de indenizar, que é transmitido no caso da morte de seu titular. Note-se que mesmo nesse caso, a competência para julgamento é da Justiça do Trabalho, conforme decidido no Conflito Negativo de Competência nº 7545, proferido pelo STF.

Além disso, de acordo com o posicionamento de Vólia Bomfim Cassar²³, com o qual concordamos, a Reforma Trabalhista não alterou a possibilidade de se exigir uma reparação na Justiça do Trabalho do **dano moral reflexo ou em ricochete**. O dano em ricochete ocorre quando a lesão é dirigida a uma pessoa, mas os efeitos da ofensa são recebidos por outra. É o que ocorre com o falecimento da pessoa em razão de uma lesão sofrida.

Apesar da morte extinguir a personalidade daquele que faleceu, há um conjunto de bens da personalidade que transcendem a pessoa do falecido e que se vinculam à subjetividade de seus herdeiros. É o caso da honra, do nome, da identidade do morto. Nesse caso, os herdeiros, lesados indiretos pelo falecimento, podem exigir, na defesa de um direito próprio, a reparação do dano sofrido²⁴.

Assim, na hipótese de falecimento do trabalhador por acidente de trabalho, os herdeiros têm direito de exigir, em nome próprio, a reparação do dano moral reflexo ou em ricochete, em razão da violação de bens tutelados do falecido que transcendem seu falecimento, como o respeito ao nome, à sua honra, identidade, etc.

Persiste, portanto, o posicionamento do TST que já admitia a indenização por dano moral em ricochete. Nesse sentido, parte de ementa que reconhece o direito a essa espécie de dano moral:

3. Illegitimidade ativa ad causam. Acidente de trabalho. Morte do empregado. Dano indireto, reflexo ou por ricochete. Não conhecimento. Em se tratando de dano moral trabalhista, é possível que, além da ação manejada pelo espólio, visando à recomposição patrimonial decorrente da lesão aos direitos personalíssimos do de cujus, seja intentada ação autônoma pelos sucessores, em que requeriram o chamado dano moral por ricochete, fundado na lesão ao seu próprio patrimônio imaterial. Na hipótese dos autos, o egrégio Tribunal Regional consignou que a presente ação deriva do dano em ricochete, pois "Não agem os autores como sucessores da vítima a necessitarem de espólio para demandarem

23 CASSAR, Vólia Bomfim. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Método, 2017. p. 40.
24 FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; BRAGA NETTO, Felipe Peixoto. *Responsabilidade civil*. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 334.

em juízo, mas simplesmente precisam demonstrar que são pessoas diretamente atingidas pela morte da vítima, porque viviam sob sua dependência econômica, ou porque estão vinculados a ela afetivamente". Destarte, não há falar em ilegitimidade ativa ad causam, uma vez que se busca a reparação dos danos sofridos de forma indireta pelo óbito do empregado, esposo e pai dos autores. Recurso de revista de que não se conhece. (Processo nº RR 76008320105210011, 5ª turma, Relator Guilherme Augusto Caputo Bastos, data de publicação: 02/10/2015)

No mesmo sentido, o Enunciado nº 20 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho²², que prevê a possibilidade de reparação de danos em ricochete e de danos extrapatrimoniais coletivos:

Enunciado nº 20 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Dano extrapatrimonial: limites e outros aspectos

Danos extrapatrimoniais. O artigo 223-B da CLT, inserido pela Lei 13.467, não exclui a reparação de danos sofridos por terceiros (danos em ricochete), bem como a de danos extrapatrimoniais ou morais coletivos, aplicando-se, quanto a estes, as disposições previstas na Lei 7.437/1985 e no título III do Código de Defesa do Consumidor.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Responsabilidade civil por dano extrapatrimonial.** A Lei nº 13.467/17 estabelece que a ação ou omissão que ofenda esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica causa dano extrapatrimonial. Além disso, há previsão de que a vítima tem titularidade exclusiva do direito à reparação.

• **Antes da Reforma Trabalhista:** Não havia previsão expressa na CLT acerca da responsabilidade civil por dano extrapatrimonial, sendo aplicadas as demais normas sobre o assunto no ordenamento jurídico, especialmente a Constituição Federal e o Código Civil de 2002.

2.3.4. Bens jurídicos tutelados

A Reforma Trabalhista acrescentou ainda os art. 223-C e 223-D da CLT para apresentar rol de bens jurídicos tutelados, respectivamente, das pessoas físicas e jurídicas:

Art. 223-C da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

²² Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática. Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

26. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre dano extrapatrimonial.

No mesmo sentido, O Enunciado nº 274 da IV Jornada de Direito Civil do CJF prevê que os próprios direitos da personalidade dispostos no Código Civil não são exaustivos:

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurada o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

(...)

Art. 5º da CF/88: 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:

humana e aos direitos da personalidade:

deral de 1988, já que o dano moral nada mais é do que uma ofensa à dignidade exemplificativo, da mesma forma como ocorre com o art. 5º, X da Constituição Federal de 1988, já que o dano moral nada mais é do que uma ofensa à dignidade

Entendemos que os bens apontados no artigo se tratam de rol meramente exaustivo ou meramente exemplificativo, podendo abranger outras violações aos direitos da personalidade.

0 dispositivo não trouxe, todavia, a proteção da vida conta o evento morte, cuja ocorrência pode gerar o direito à indenização por danos morais, inclusive em valores mais altos. Dessa forma, surge o questionamento se o rol apresentado seria exaustivo ou meramente exemplificativo, podendo abranger outras violações aos direitos da personalidade.

- Honra
- Imagem
- Intimidade
- Liberdade de ação
- Autoestima
- Sexualidade
- Saúde
- Lazer
- Integridade física

De acordo com o art. 223-C da CLT, são bens jurídicos tutelados da pessoa física:

2.3.4.1. Bens juridicamente tutelados da pessoa física²⁶

Abordaremos os principais impactos da definição desses bens jurídicos de forma separada para as pessoas físicas e jurídicas:

Art. 223-D da CLT (inserir pela Reforma Trabalhista): A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Enunciado nº 274 da IV Jornada de Direito Civil do CJF: Os direitos da personalidade, regulados de maneira não-exaustiva pelo Código Civil, são expressões da cláusula geral de tutela da pessoa humana, contida no art. 1º, inc. III, da Constituição (princípio da dignidade da pessoa humana). Em caso de colisão entre eles, como nenhum pode sobrelevar os demais, deve-se aplicar a técnica da ponderação.

Para tanto, para que se configure o dano moral, é necessária a efetiva violação a direito da personalidade, sendo que o mero aborrecimento não é apto para configurá-lo. Nesse sentido:

Consoante vêm reconhecendo doutrina e jurisprudência, mero aborrecimento, contratempo, mágoa – inerentes à vida em sociedade –, ou excesso de sensibilidade por aquele que afirma dano moral, são insuficientes à caracterização do abuso, tendo em vista que este depende da constatação, por meio de exame objetivo e prudente arbitrio do magistrado, da real lesão a direito da personalidade daquele que **se diz ofendido**. (STJ – RSP 1.296.944-RJ, Rel. Min. Luís Felipe Salomão, julgado em 7/5/2013. – grifos acrescidos)

Nota-se, por fim, que o art. 223-C da CLT pode ser aplicado, também, no caso de ofensa ao empregador pessoa física. Em resumo, entendemos que a violação de qualquer direito da personalidade de pessoa física, inclusive aqueles não citados no artigo, assegura a configuração de dano extrapatrimonial.

2.3.4.2. Bens juridicamente tutelados da pessoa jurídica

Inicialmente, destaca-se que art. 223-D da CLT não tem utilidade. Primeiro, porque demonstra que a Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista foi criada para beneficiar a atividade produtiva. Segundo, porque esse tema já está totalmente pacificado na jurisprudência e na doutrina.

Havia discussão doutrinária no que toca à possibilidade de reparação dos danos morais sofridos pela pessoa jurídica, o que, segundo Cavallieri Filho, não pode prosperar, haja vista sua existência jurídica e ser dotada de autonomia²⁷. De acordo com a jurisprudência sumulada do Superior Tribunal de Justiça, a pessoa jurídica pode sofrer dano moral:

Sumula nº 227 do STJ: A pessoa jurídica pode sofrer dano moral. Nesse sentido, atualmente, não há dúvidas de que, em caso de lesão à moral da empresa, deve haver a respectiva indenização.

Entretanto, ao contrário do que ocorre com a pessoa física, a pessoa jurídica não é dotada de honra subjetiva, que se caracteriza pela dignidade e decoro, mas apenas de honra objetiva, representada pela reputação, bom nome e imagem²⁸. Assim, caso haja a prática de alguma conduta ofensiva à honra objetiva da pessoa jurídica, será cabível indenização correspondente. Nesse sentido:

27 CAVALLIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. São Paulo: Atlas, 2010. p. 101.
28 CAVALLIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. São Paulo: Atlas, 2010. p. 102.

Indivíduo, portanto, que a pessoa jurídica, embora não seja passível de sofrer dano moral em sentido estrito – ofensa à dignidade, por ser esta exclusiva da pessoa humana –, pode sofrer dano moral em sentido amplo – violação de algum direito da personalidade –, porque é titular de honra objetiva, fazendo jus a indenização sempre que seu bom nome, credibilidade ou imagem forem atingidos por algum ato ilícito. Modernamente fala-se em honra profissional como uma variante da honra objetiva, entendida como valor social da pessoa perante o meio onde exerce sua atividade”. Entendemos que, mesmo antes da Reforma Trabalhista, as empresas poderiam sofrer dano moral relacionado às relações de trabalho, caso violado um direito da personalidade inerente às pessoas jurídicas.

Entretanto, ressalta-se que há posicionamento minoritário que sustenta a impossibilidade de empresas sofrerem danos morais:

Agravo de instrumento. Recurso de revista. Empresa/pessoa jurídica. Dano à imagem não caracterizado. Decisão denegatória. Manutenção. O dano moral é inerente apenas à pessoa humana, por serem a dignidade, a honra, a emoção atributos específicos do ser humano. A Constituição da República elevou ao ápice o ser humano, não se podendo, por descaracterização interpretativa, entranquecer a tutela jurídica que lhe é peculiar, estendendo-a identicamente às empresas. Estas têm, sim, proteção à sua imagem e a seu patrimônio e interesses materiais e imateriais, porém distintos da afronta moral insita à pessoa humana. Compreende-se, pois, como dano à imagem, ou dano a bens imateriais, o pleito exordial brandido pela empresa a título de – dano moral-. Não há, portanto, como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os termos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. (TST – AIRR: 116100-83/2008.5-05.0037, Relator: Maurício Godinho Delgado, Data de Julgamento: 24/04/2013)

Ressalta-se que o legislador da Reforma não inseriu os entes despersonalizados na proteção contra o dano extrapatrimonial. São exemplos de entes despersonalizados os condomínios edilícios, que podem contratar empregados. Surgirá, portanto, o questionamento se esses entes também estarão tutelados contra os danos extrapatrimoniais e qual seria a legislação aplicada, por exemplo, caso houvesse a violação a sua imagem.

O art. 223-D da CLT elenca os bens juridicamente tutelados, que são inerentes à pessoa jurídica. No mesmo sentido do comentário art. 223-C da CLT, entendemos que os bens elencados no artigo se tratam de rol exemplificativo, da mesma forma que ocorre com o art. 5º, X da Constituição Federal de 1988.

Tem-se como exemplo de dano moral causado ao empregador pessoa jurídica a violação aos art. 195, XI e XII da Lei nº 9.279/1996 e art. 5º, XII, CF/88, que regulamenta os direitos relativos à propriedade industrial:

Art. 5º, CF/88: 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:

(...)

XII - é inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal;

(...)

XI - divulga, explora ou utiliza-se, sem autorização, de conhecimentos, informações ou dados confidenciais, utilizáveis na indústria, comércio ou prestação de serviços, excluídos aqueles que sejam de conhecimento público ou que sejam evidentes para um técnico no assunto, a que teve acesso mediante relação contratual ou empregatícia, mesmo após o término do contrato;

XII - divulga, explora ou utiliza-se, sem autorização, de conhecimentos ou informações a que se refere o inciso anterior, obtidos por meios ilícitos ou a que teve acesso mediante fraude; ou

Dessa forma, o empregado está impedido de divulgar informações de natureza sigilosa que tenha obtido em decorrência de sua relação empregatícia, mesmo após o término do contrato de trabalho. Se for violada essa obrigação, surge a possibilidade de responsabilização do empregado por dano moral à empresa.

Por fim, a prescrição aplicada na hipótese de indenização por danos extrapatrimoniais é a mesma das demais verbas trabalhistas, com o ajuizamento da ação no prazo de 2 anos após a extinção do contrato, podendo exigir os últimos 5 anos.

2.3.5-Responsabilidade na proporção da ação ou da omissão

A Reforma Trabalhista acrescentou o art. 223-E à CLT para prever que todos aqueles que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado devem responder na proporção de ação ou da omissão causada:

Art. 223-E, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Note-se, portanto, que caso tenha havido mais de um agente causador do dano, será possível a responsabilização de todos os envolvidos na proporção da ação ou da omissão causada. O artigo sugere a possibilidade de se estabelecer valores diversos para cada agente causador do dano moral de acordo com a proporção da ação ou omissão empreendida.

A presença de grupo econômico é um exemplo que permite a responsabilização de mais de um agente pela prática do dano, cuja responsabilidade será aferida

de acordo com a proporção da ação ou da omissão de cada uma das empresas integrantes. O mesmo raciocínio pode ser utilizado para um grupo de empregados que viola a imagem da empresa, devendo ser aferida a proporção da ação ou omissão de cada um.

Referido dispositivo refere-se também à teoria da responsabilidade civil subjetiva, tendo em vista explicitar que a responsabilidade será estabelecida na proporção da ação ou omissão do agente que praticou o ato ilícito. Esta ação ou omissão diz respeito a um dos requisitos para a configuração da responsabilidade subjetiva, além do nexo causal e do dano.

Nesse sentido, havendo a conduta culposa do agente – ação ou omissão –, nexo causal e o dano e não estando presentes causas de exclusão de ilicitude, quais sejam, a prática de ato ilícito decorrente do exercício regular de direito, legítima defesa ou estado de necessidade³⁰ (art. 188 do CC), nasce o correspondente dever de indenizar.

Há hipóteses, todavia, em que se configura a responsabilidade objetiva, como ocorre com o acidente de trabalho decorrente de atividade de risco, sendo prescindível a presença do requisito culpa, caso este que foi excluído de dimensionamento no âmbito da Reforma Trabalhista, em certo prejuízo aos trabalhadores. O tópico sobre acidente de trabalho está disposto no item 4.3.5.

2.3.6. *Cumulação de danos materiais e danos extrapatrimoniais*

A evolução do instituto do dano moral passou pela fase de sua irreparabilidade, pela impossibilidade de cumulação de danos morais e materiais e, por fim, pela cumulação destes³¹.

Atualmente, a jurisprudência consolidada do STJ permite expressamente a possibilidade de cumulação das indenizações por dano material e moral, desde que oriundos do mesmo fato:

Súmula 37 do STJ – São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato.

No mesmo sentido, o art. 223-F da CLT estabelece a possibilidade de cumulação de pedidos atinentes ao dano extrapatrimonial e material sofrido, por meio da propositura de uma única ação, o que é reforçado, inclusive, pelos princípios da celeridade e efetividade processual:

Art. 223-F, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

30 CAVALLIERI FILHO, Sérgio. *Programa de Responsabilidade Civil*. São Paulo: Atlas, 2010. p. 19.
31 CAVALLIERI FILHO, Sérgio. *Programa de Responsabilidade Civil*. São Paulo: Atlas, 2010. p. 85-86.

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

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

A Reforma Trabalhista estabeleceu também que, ao proferir a decisão condenando uma das partes ao pagamento de danos morais e materiais, o juiz deve discriminar os seus valores separadamente, já que visam objetivos distintos. Enquanto a indenização por dano material visa a recomposição do patrimônio da vítima, a indenização por dano extrapatrimonial concerne a uma compensação pelo sofrimento causado, assim como a punição do ofensor³².

Por exemplo, ao condenar o empregador ao pagamento de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho, o juiz deve estabelecer em sua sentença, o valor exato a que se refere ao dano material e ao dano moral, pois se referem a institutos diversos.

Além disso, de acordo com o art. 292, V do NCP, que tem aplicação subsidiária ao Processo do Trabalho, o valor pretendido na ação indenizatória, inclusive a fundada em dano moral deve constar na petição inicial:

Art. 292 do NCP: O valor da causa constará da petição inicial ou da reconvenção e será:

V – na ação indenizatória, inclusive a fundada em dano moral, o valor pretendido;

Art. 3º, da Instrução Normativa nº 39/2016: Sem prejuízo de outros, aplicar-se-á ao Processo do Trabalho, em face de omissão e compatibilidade, os preceitos do Código de Processo Civil que regulam os seguintes temas:

(...)

IV – art. 292, V (valor pretendido na ação indenizatória, inclusive a fundada em dano moral);

Portanto, a petição inicial do reclamante já deve conter o valor pretendido a título de danos morais. Caso não haja a indicação exata pelas partes, o juiz deve determinar a emenda da petição. Se não cumprido, haverá inépcia da inicial.

2.3.6.1. Perdas e danos

O dano material atinge diretamente o patrimônio do ofendido, por exemplo, as lesões decorrentes de um acidente de trabalho em que o empregado perde um braço. Nesse caso, o dano gera gastos com tratamento médico, remédios e

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Cumulação de pedidos de danos materiais e extrapatrimoniais.** A Reforma Trabalhista prevê a possibilidade de cumulação de danos materiais e extrapatrimoniais decorrentes do mesmo ato lesivo. Ocorre que o juiz deverá na sentença discriminar os valores referentes a cada indenização por dano material e extrapatrimonial. Por fim, a composição de perdas e danos não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** Não havia previsão expressa na CLT acerca da cumulação de dano extrapatrimonial e dano material, sendo aplicadas as demais normas sobre o assunto no ordenamento jurídico, especialmente o Código Civil de 2002.

Assim, a fixação dos valores correspondentes ao dano emergente e lucros cessantes não se vincula à fixação dos valores arbitrados a título de dano moral, devendo o juiz discriminar a quantia referente a cada um deles, nos termos do § 1º do artigo em comento.

Parágrafo único. Se houver excessiva desproporção entre a gravidade da culpa e o dano, poderá o juiz reduzir, equitativamente, a indenização.

Art. 944 do Código Civil. A indenização mede-se pela extensão do dano.

Art. 403 do Código Civil. Ainda que a inexecução resulte de dolo do devedor, as perdas e danos só incluem os prejuízos efetivos e os lucros cessantes por efeito dela direto e imediato, sem prejuízo do disposto na lei processual.

Art. 402 do Código Civil. Salvo as exceções expressamente previstas em lei, as perdas e danos devidos ao credor abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o que razoavelmente deixou de lucrar.

De acordo com a legislação referente ao assunto:

Em ambos os casos, de danos emergentes ou de lucros cessantes, torna-se necessário fazer prova, por exemplo, por documentos e recibos, do que efetivamente perdeu e deixou de ganhar, para que o empregado possa ter direito à reparação.

- do potencial do patrimônio da vítima”³⁴.
- b) Lucro cessante:** O lucro cessante, por sua vez, é dano futuro e imediato, ou seja, é o que a vítima deixou de ganhar com a prática do ilícito. Consiste, nos ensinamentos de Cavalleri Filho, “na perda do ganho esperável, na frustração da expectativa de lucro, na diminuição do patrimônio da vítima. Sua mensuração se dá pelo desfalque sofrido pela vítima, ou seja, pela diferença de patrimônio que tinha antes e depois da prática do ato ilícito”.
- a) Dano emergente:** O dano emergente é o dano direto e imediato no patrimônio da vítima. Sua mensuração se dá pelo desfalque sofrido pela vítima, ou seja, pela diferença de patrimônio que tinha antes e depois da prática do ato ilícito”.

atingirá a capacidade de ganhos futuros com a limitação deixada pelo acidente. A reparação deve abranger:

2.3-7. Arbitramento do dano moral

O "caput" do art. 223-C da CLT estabelece um rol que deverá ser levado em conta pelo juiz para o arbitramento do valor (*quantum debeat*) devido a título de danos extrapatrimoniais. Assim, ao julgar pedido de indenização por danos extrapatrimoniais, o juiz deve se pautar:

- a natureza do bem jurídico tutelado;
- a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- a possibilidade de superação física ou psicológica;
- os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- o grau de dolo ou culpa;
- a ocorrência de retratação espontânea;
- o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- o perdão, tácito ou expresso;
- a situação social e econômica das partes envolvidas;
- o grau de publicidade da ofensa.

Nesse sentido, podemos citar três casos que consideramos polêmicos e difíceis de serem levados em consideração, quais sejam, a ocorrência de retratação espontânea, o esforço para minimizar a ofensa e o perdão tácito ou expresso.

Tomemos como exemplo o perdão tácito. Suponhamos que, no curso do contrato de trabalho, o empregado, com frequência, sofria com humilhações impingidas pelo seu superior hierárquico, porém, precisando do trabalho para sua sobrevivência, não tomou atitude imediata, para coibir o dano moral a ele cometido. Seria plausível, nesse caso, falar-se em perdão tácito? Entendemos que não.

A fixação de dano moral sempre foi considerada uma dificuldade pelo Judiciário, pois não havia um padrão estabelecido. Assim, pelo mesmo evento danoso havia estipulação de valores muito diferentes. Com o intuito de estabelecer parâmetros para a fixação de dano moral, o STJ passou a adotar o sistema de dupla fase.

Na primeira fase, arbitra-se o valor básico ou inicial da indenização, considerando-se a natureza do bem jurídico lesado, em conformidade com os precedentes jurisprudenciais acerca da matéria. Na segunda fase, é fixado o valor definitivo da indenização, ajustando o valor às peculiaridades do caso em concreto (gravidade da conduta, culpa concorrente da vítima, etc.).

Exemplo: indenização por dano moral por causa de morte do filho: o STJ fixou o valor de 500 salários mínimos como parâmetro nos precedentes jurisprudenciais. O juiz deve partir desse valor e, de acordo com as condições específicas do caso, fixar o valor do dano.

- 35 - DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Ltr, 2015. P. 667.
- 36 COSTA, Joao Marcelo Sant Anna da; ALMEIDA, José Gabriel Lopes Pires Assis de. A jurisprudência dos tribunais superiores brasileiros sobre o sistema de Varsóvia e a Convenção de Montreal. In: CONPEDJ, 24, 2015, Aracaju. **Artigo**. Florianópolis, 2015. p. 149 - 180. Disponível em: <<http://www.conpedj.org.br/publicacoes/c178h0tg/p2qpwuuu8/n0Zm4Bmqn2xxwpu.pdf>>. Acesso em: 22 jun. 2017. P. 154.

Portanto, o próprio STF já reconhecia que a indenização por dano moral não estaria sujeita à tariffação prevista na Lei de Imprensa. Ressalta-se que a Lei nº 5.250/1967 - Lei de Imprensa não foi recepcionada pela Constituição Federal conforme julgamento da ADPF nº 130/DF.

Súmula nº 281 do STF: A indenização por dano moral não está sujeita à tariffação prevista na Lei de Imprensa.

Nos termos decididos pelo STF, no RE nº 396.386-4, e pelo STF, na Súmula nº 281, a indenização por dano moral não está sujeita a tariffação, já que a Constituição Federal de 1988 assegura a reparação integral do dano:

Acerca do sistema de tariffação do dano moral no Brasil, o Código Brasileiro de Telecomunicações de 1962 e a Lei de Imprensa de 1967 fixavam um valor de danos morais a ser arbitrado pelo juiz. Com o advento da Constituição Federal de 1988, entretanto, passou-se a adotar o entendimento de que o valor da indenização não é sujeito ao estabelecido em lei especial, sendo rejeitado o sistema de indenização tariffada pelo atual ordenamento vigente³⁶. Adotou-se o princípio de que a indenização decorrente de dano moral ou imaterial seria "ampla, integral e na exata proporção da ofensa"³⁶.

Portanto, ao julgar procedente o pedido de indenização por danos extrapatrimoniais, o juiz deve avaliar a gravidade da ofensa e fixar a indenização até o limite previsto nos incisos do § 1º do art. 223-G, sendo vedada sua cumulação.

| SISTEMA DE TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL | |
|---|-------------------------------------|
| Gravidade da ofensa | Limitação da indenização |
| Natureza leve | Até 3x o último salário contratual |
| Natureza média | Até 5x o último salário contratual |
| Natureza grave | Até 20x o último salário contratual |
| Natureza gravíssima | Até 50x o último salário contratual |

Nesse sentido, de acordo com o § 1º do art. 223-G da CLT, foi elaborado um sistema de tariffação do dano extrapatrimonial decorrente das relações de trabalho, com a imposição de limites aos valores de indenização de acordo com a gravidade da ofensa sofrida:

Tendo em vista a análise casuística, existe o posicionamento que defende a criação de critérios objetivos para a fixação do valor da indenização como forma de assegurar maior previsibilidade na indenização devida. É o denominado sistema de tariffação do dano moral.

De acordo com nosso entendimento, que é reforçado pelo posicionamento adotado pelo Ministério Público do Trabalho, o sistema de tarifação do dano moral nas relações de trabalho é institucional, pois impõe limite injustificado ao valor a ser indenizado àquele que sofreu o dano, o que pode impedir a sua reparação integral.

Nesse sentido, o juiz deve balizar sua decisão em critérios razoáveis para fixar a quantia devida a título de danos morais, sempre pautado pelo "princípio de que o dano não pode ser fonte de lucro". Segundo Cavaliere Filho, não seria plausível suportar uma indenização por dano moral superior à indenização a que faria jus o sujeito durante sua sobrevivência, caso lhe resultasse morte ou incapacidade³⁷.

Além disso, ao vincular a indenização por danos morais ao salário recebido pela vítima, pode-se gerar injustiças graves. Suponha-se que, em um mesmo evento, venham a falecer por acidente de trabalho em uma obra, o pedreiro, cujo salário é de R\$ 1.000,00 e o engenheiro, com salário de R\$ 5.000,00.

Pelas novas regras previstas pela Reforma Trabalhista, o dano moral para o pedreiro seria limitado a R\$ 50.000,00, caso considerada ofensa de natureza gravíssima, enquanto que, para o engenheiro seria de R\$ 250.000,00 nas mesmas condições. A vida do engenheiro teria valor superior à do pedreiro? A violação do direito de personalidade de um empregado em relação ao outro merece tratamento diferenciado?

Surgiu posicionamento minoritário após a Reforma Trabalhista, que sustenta que o princípio da igualdade foi respeitado, pois no final, ambos receberam indenização referente a 50x o seu salário contratual. No entanto, entendemos que a fixação da indenização confere à violação de um direito da personalidade tratamento diferenciado de acordo com o salário do trabalhador. Essa medida se mostra injusta, pois a violação da integridade, da honra, da integridade física deve receber o mesmo tratamento, devendo o dano ser reparado em sua integralidade. Ademais, o sistema de tarifação do dano moral cria novo inconveniente, pois permite ao empregador, por exemplo, avaliar se compensa a prática dos atos ilícitos em razão do valor final a ser custeado. Eventual valor insignificante da condenação pode levar à reiteração do empregador na prática de condutas ilícitas, justamente o contrário daquilo que se almeja com a condenação. Nesse sentido, sustenta Carlos Roberto Gonçalves³⁸:

O inconveniente desse critério é que, conhecendo antecipadamente o valor a ser pago, as pessoas podem avaliar as consequências da prática do ato ilícito e as confrontar com as vantagens que, em contrapartida,

37 CAVALIERE FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. São Paulo: Atlas, 2010. p. 98.
38 GONÇALVES, Carlos Roberto. *Responsabilidade civil*. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 506.

podirão obter, como no caso do dano à imagem, e concluir que vale a pena, no caso, infringir a lei.

Por fim, temos que a indenização por dano moral não se restringe à compensação pelo dano sofrido, devendo-se ressaltar seu caráter pedagógico e punitivo, no sentido de se reprimir a ocorrência do ato lesivo. É o que ocorre com empresas que se deparam, frequentemente, com casos de acidente de trabalho. Tendo em vista a reiteração da conduta, é aplicada uma medida punitiva a título de danos morais, visando, com isso, a cessação da ação ou omissão no tocante aos acidentes ocorridos.

Os critérios de tariffação são válidos para a fixação do valor da indenização que receberá a pessoa jurídica conforme prevê o § 2º do art. 223-C da CLT. A diferença reside no fato de, nesse caso, o dano moral é direcionado à pessoa jurídica:

Art. 223-C, § 2º, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

Nessa hipótese, é o salário do empregado ofensor que será levado em conta para o cálculo da indenização por danos extrapatrimoniais. Pensamos que a expressão pessoa jurídica, nesse caso, deveria ser interpretada como empregador, tendo em vista a possibilidade de não só a pessoa jurídica, mas também a pessoa física ser caracterizada como tal.

O art. 223-C, § 3º, da CLT passou a prever a possibilidade de condenação daquele que reincidir no ato ilícito que der origem a dano extrapatrimonial. Ocorre que o dispositivo prevê que a reincidência somente é possível entre partes idênticas. Por exemplo, a empresa X comete ato ilícito que fere a intimidade do empregado João. Somente estará caracterizada a reincidência, caso seja efetuada nova conduta pela empresa que cause dano extrapatrimonial a João. Se o novo dano for causado a novo empregado, a reincidência não estaria configurada.

Art. 223-C, § 3º da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

Portanto, o dispositivo impede a majoração da indenização na hipótese de o empregador cometer o ato ilícito contra diversos empregados, pois a reincidência somente estará caracterizada se ocorrer entre as mesmas partes.

Nesse caso, com a reincidência na prática do ato ilícito causador do dano extrapatrimonial, a indenização arbitrada a título de dano moral poderá ser elevada em dobro pelo juiz. Note-se que a legislação utiliza-se do termo “podrá”, o que sugere a faculdade assegurada ao juiz de dobrar o valor da indenização após as análises das circunstâncias que deram origem ao dano, previstas nos incisos do “caput” do art. 223-C da CLT.

2.3.7.1. Da inconstitucionalidade do dispositivo

O art. 223-C da CLT deverá, no futuro, ser declarado inconstitucional pelo STF. A tariffação do dano moral viola os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana previstos no art. 1º, III e 5º da Constituição Federal, ao estabelecer o limite para a violação de um direito da personalidade da pessoa. Além disso, o próprio STF e STJ não admitiram o sistema de tariffação que era previsto na Lei de Imprensa.

Infelizmente, durante os próximos anos, até o TST e o STF afastarem a sua aplicação, muitos trabalhadores serão atingidos por esse novo dispositivo, tendo o valor do dano moral limitado ao teto previsto nos incisos de seu § 1º.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Tariffação do dano extrapatrimonial.** A Lei nº 13.467/2017 acrescentou um sistema de tariffação do dano extrapatrimonial decorrente das relações de trabalho, com a imposição de limites aos valores de indenização de acordo com a gravidade da ofensa sofrida. Os limites impostos aplicam-se às responsabilizações por danos causados às pessoas físicas e jurídicas. Somente configura reincidência, permitindo a dobra no valor da indenização, quando o ato danoso é praticado contra a mesma vítima.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** Não havia na CLT previsão de tariffação do dano extrapatrimonial. O dano moral era aferido de acordo com a natureza do bem jurídico violado e o seu valor era determinado de acordo com o caso concreto.

2.4. Dano estético

O dano estético é uma alteração corporal interna ou externa que causa desagrado ou repulsa à vítima, como também à pessoa que a observa³⁹. Esse dano repercute, portanto, não só na esfera individual como também na vida social da vítima. A indenização pode ocorrer mesmo que o acidente não tenha reduzido a capacidade laborativa do empregado, por exemplo, cicatrizes no rosto ou queimadura no braço. Aliás, é possível cumular as indenizações por danos morais e estéticos com origem no mesmo fato. Nesse sentido prevê a jurisprudência do STJ:

Súmula nº 387 do STJ. É lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral.

2.5. Competência para julgar ações envolvendo dano moral

O tema competência está ligado a processo do trabalho, mas para deixar esse capítulo mais completo, mencionarei aqui competência de forma bem resumida.

39. MELO, Raimundo Simão. Ações acidentárias na Justiça do Trabalho: Teoria e Prática. São Paulo, LTR, 2011. Pag. 192. Os livros do Raimundo Simão de Melo são excelentes! Foram decisivos para minha aprovação no concurso do MPT. Indico todos os livros do autor.

De acordo com o art. 114, VI, da CF/88 é competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar “as ações de indenização por dano moral ou patrimonial”. Nesse mesmo sentido, prevê a jurisprudência do TST:

Súmula nº 392 do TST. Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido.

A Justiça do Trabalho é competente também para julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes do acidente de trabalho. Nesse sentido, prevê a Súmula vinculante nº 22 do STF:

Súmula Vinculante nº 22 do STF: A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuem sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04.

3. RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DE ACIDENTES DO TRABALHO

Este tema foi exigido no concurso para Analista do TRT da 21ª Região realizado em 2017.

3.1. Introdução

Os temas da responsabilidade civil e do acidente de trabalho são, frequentemente, cobrados nos concursos públicos. Por isso, optou-se em inserir mais esse tópico no livro. Além dos impactos no Direito do Trabalho, o assunto também é importante para fins previdenciários em razão de benefícios vinculados à ocorrência de acidente de trabalho. Em razão disso, além dos efeitos trabalhistas, os comentários a seguir apontam os principais reflexos do acidente de trabalho na área previdenciária.

3.2. Responsabilidade civil no ordenamento jurídico brasileiro

A responsabilidade civil brasileira sempre esteve fundamentada no delito ou quase-delito, ou seja, aquele que pratica um ato ilícito deverá indenizar a parte contrária quando esse ato for praticado por culpa ou dolo do agente. Entretanto, conforme salienta Raimundo Simão de Melo⁴⁰, após a promulgação do Código Civil de 2002, é possível afirmar que o legislador adotou tanto a teoria da responsabilidade

40. MELO, Raimundo Simão. *Ações acidentárias na Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2011. p. 28.

civil subjetiva como a teoria da responsabilidade objetiva baseada no risco da atividade desenvolvida.

Os arts. 186 e 927, "caput", do Código Civil de 2002 representam nitidamente o sistema de responsabilização subjetiva:

Art. 186, CC/02: Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 927, CC/02: Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Os pressupostos para a responsabilidade subjetiva são: a) ação ou omissão do agente; b) o elemento subjetivo (culpa ou dolo); c) o nexo de causalidade entre a conduta e o resultado; e d) ocorrência de um dano efetivo.

Por outro lado, a responsabilidade civil objetiva esta expressa no art. 927, parágrafo único, do Código Civil de 2002 de modo a abarcar um número indefinido de hipóteses em que será possível dispensar a análise da culpa ou dolo:

Art. 927, parágrafo único, CC/02: Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Assim, conforme leciona Raimundo Simão de Melo⁴¹, a responsabilidade civil objetiva não é presumida, uma vez que decorre de lei ou de atividade de risco. Além disso, vale ressaltar que os pressupostos para sua caracterização são idênticos ao da responsabilidade subjetiva, com exclusão da culpa ou dolo.

O autor ressaltava, ainda, que os fundamentos para a aplicação do sistema de responsabilidade objetiva decorrem dos perigos da vida contemporânea, a revolução tecnológica, a facilitação para o recebimento de indenização pela vítima, a hipossuficiência desta, em especial nos acidentes de trabalho, além dos princípios da equidade, justiça social e socialização do Direito.

3.3. Responsabilidade civil nos acidentes de trabalho

Caso preenchidos os requisitos da responsabilidade civil, é possível condenar o empregador a indenizar o trabalhador por eventuais danos sofridos em razão de acidentes de trabalho. Para isso, além da caracterização do acidente de trabalho, é necessária a presença do nexo de causalidade e a análise quanto à necessidade de se verificar a culpa ou dolo do empregador.

41. MELO, Raimundo Simão. *Atos acidentários na Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2011. p. 44.

3.3.1. Acidente de trabalho

De acordo com Raimundo Simão de Melo⁴², o acidente é entendido, na linguagem corrente, como todo acontecimento imprevisto ou fortuito que cause dano à coisa ou à pessoa. Ademais, aponta que a definição de acidente de trabalho como um acontecimento súbito, decorrente de obra do acaso está de acordo com o entendimento do século XIX.

Para o autor, essa posição não mais se sustenta no mundo contemporâneo, uma vez que grande parte dos acidentes de trabalho é causada pela falta de prevenção dos ambientes de trabalho. Há a possibilidade de muitos casos de prever e prevenir esses infortúnios.

Assim, é possível afirmar que acidente de trabalho não está ligado mais à ideia de imprevisibilidade, mas que basta para sua configuração a ocorrência de evento danoso ao trabalhador durante a prestação de serviços ou em sua decorrência. Ressalta-se que a ocorrência de acidente de trabalho assegura ao segurado empregado, inclusive o doméstico, ao trabalhador aviso e ao segurado especial a possibilidade de recebimento de quatro benefícios previdenciários:

- Auxílio-doença acidentário;
- Aposentadoria por invalidez decorrente de acidente de trabalho;
- Auxílio-acidente por acidente de trabalho; e
- Pensão por morte por acidente de trabalho.

3.3.1.1. Acidente de trabalho típico

A Lei nº 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, estabelece o conceito de acidente de trabalho para fins previdenciários. Nesse sentido, art. 19 da referida lei:

Art. 19, Lei nº 8.213/1991: Acidente de trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de empresa ou de empregador doméstico ou pelo exercício do trabalho dos segurados referidos no inciso VII do art. 11 desta Lei, provocando lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho. (Redação dada pela Lei Complementar nº 150, de 2015)

O acidente de trabalho típico é, portanto, aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço de determinada empresa que venha a provocar lesão corporal ou perturbação funcional que cause a morte ou a perda ou redução da capacidade laboral. Lesão corporal ocorre quando o dano atinge a integridade física do indivíduo, causando-lhe um dano físico-anatômico, enquanto perturbação funcional

42. MELO, Raimundo Simão. *Ações acidentárias na Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2011. p. 51-52.

corresponde a um dano fisiológico ou psíquico, relacionado a órgãos ou funções específicas do organismo humano, sem apresentar lesão física⁴³.

Ocorre acidente de trabalho típico, por exemplo, quando um empregado na linha de produção de uma indústria sofre lesão corporal ao operar uma máquina. Antes da promulgação da LC nº 150/2015, o acidente de trabalho somente era reconhecido aos empregados, trabalhadores avulsos e segurados especiais. Com a nova redação do art. 19 da Lei nº 8.213/1991, o conceito de acidente de trabalho passou a abranger também o empregado doméstico. Nesse sentido, o doméstico também tem direito aos benefícios previdenciários decorrentes do acidente de trabalho. Além disso, os empregadores domésticos têm o dever de recolhimento do valor de 0,8% da remuneração devida ou paga no mês anterior ao empregado doméstico a título contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes de trabalho (SAT):

Art. 34, LC nº 150/2015: O Simples Doméstico assegurará o recolhimento mensal, mediante documento único de arrecadação, dos seguintes valores:

(...)

III - 0,8% (oito décimos por cento) de contribuição social para financiamento do seguro contra acidentes de trabalho;

3.3.1.2. Acidente de trabalho equiparado

Além disso, a lei de benefícios previdenciários estabelece um rol de hipóteses equiparadas ao acidente de trabalho, seja por doenças ocupacionais (art. 20) ou eventos acidentários que não são incluídos no conceito típico (art. 21). Alguns autores⁴⁴ realizam a divisão terminológica entre acidentes de trabalho atípicos, que compreendem as doenças ocupacionais, e acidentes de trabalho por equiparação ao se referir às demais hipóteses de acidente de trabalho previstas no art. 21 da Lei nº 8.213/1991.

Cumpre ressaltar que a equiparação com o acidente de trabalho ocorre para que os efeitos jurídicos aplicados ao acidente de trabalho sejam estendidos para essas outras modalidades. Entretanto, apresentam conceitos totalmente diversos do acidente de trabalho típico. São consideradas doenças profissionais ou ocupacionais:

Art. 20, Lei nº 8.213/1991: Consideram-se acidente de trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e

43. MENEZES, Adriana. *Direito Previdenciário*. Coleção Tribunais, 6ª Edição. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 260.
44. MENEZES, Adriana. *Direito Previdenciário*. Coleção Tribunais, 6ª Edição. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 260-262.

fim, é possível que a lesão tenha origem no acidente de trabalho, ato que produz intensa agressão à saúde do trabalhador;

Além das hipóteses de doenças profissionais e do trabalho, o art. 21 da Lei nº 8.213/1991 traz outras hipóteses que se equiparam ao acidente de trabalho:

Art. 21, Lei nº 8.213/1991: Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

I – o acidente ligado ao trabalho que, embora não tenha sido a causa única, haja contribuído diretamente para a morte do segurado, para redução ou perda da sua capacidade para o trabalho, ou produzido lesão que exija atenção médica para a sua recuperação;

II – o acidente sofrido pelo segurado no local e no horário do trabalho, em consequência de:

a) ato de agressão, sabotagem ou terrorismo praticado por terceiro ou companheiro de trabalho;

b) ofensa física intencional, inclusive de terceiro, por motivo de disputa relacionada ao trabalho;

c) ato de imprudência, de negligência ou de imperícia de terceiro ou de companheiro de trabalho;

d) ato de pessoa privada do uso da razão;

e) desabamento, inundação, incêndio e outros casos fortuitos ou decorrentes de força maior;

III – a doença proveniente de contaminação acidental do empregado no exercício de sua atividade;

IV – o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;

b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;

c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;

d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

Nesse sentido, a legislação ampliou as hipóteses que configuram acidente de trabalho, como exemplo, o acidente de trajeto que compreende aquele que ocorre no percurso casa-trabalho e trabalho-casa por qualquer meio de locomoção. Note-se

que mesmo com a Reforma Trabalhista e a consequente supressão da hora in itinere pelo legislador, esta hipótese continua sendo caracterizada como acidente de trabalho. Em resumo, apesar das diversas nomenclaturas, o acidente de trabalho equívoco, tais como a estabilidade do acidentado e a indenização por danos materiais e morais.

Destaca-se, ainda, que o art. 20, § 1º, Lei nº 8.213/1991 apresenta quatro hipóteses que não podem ser consideradas doenças do trabalho. São elas⁴⁸:

- a) **Doença degenerativa**: tem como causa uma deficiência do próprio indivíduo que, com o passar do tempo, se torna uma doença. Não há nexo com o trabalho desenvolvido, mas com a própria constituição da pessoa;
- b) **Doença inerente a grupo etário**: pessoas de certas idades estão propensas ao desenvolvimento de algumas doenças que não são frutos do trabalho, por exemplo, a osteoporose;
- c) **Doença que não produza incapacidade laborativa**; e
- d) **Doença endêmica** adquirida por segurado habitante de região em exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho. Nesse sentido, é possível mencionar doenças como malária, febre amarela, cólera, etc.

3.3.2. Comunicação de acidente do trabalho – CAT

É obrigação da empresa ou do empregador doméstico a comunicação à Previdência Social da ocorrência de acidente de trabalho, que será feita em formulário próprio, constituindo uma obrigação acessória, e seu descumprimento está sujeito à cobrança de multa pecuniária⁴⁹. Esta comunicação deve ser realizada nos seguintes prazos:

- Até o 1º dia útil seguinte ao do acidente;
- Imediatamente à autoridade competente na hipótese de ocorrência de morte.

Na hipótese de doença ocupacional, o dia do acidente é considerado a partir do início da incapacidade laborativa, do dia da segregação compulsória ou do dia que for realizado o diagnóstico, valendo para este efeito o que ocorrer primeiro (art. 23, Lei nº 8.213/1991). O empregador que descumprir os prazos mencionados está sujeito ao pagamento de multa:

48. MENEZES, Adriana. *Direito Previdenciário*. Coleção Tribunais, 6ª Edição, Salvador: Juspodivm, 2016, p. 261.
49. MENEZES, Adriana. *Direito Previdenciário*. Coleção Tribunais, 6ª Edição, Salvador: Juspodivm, 2016, p. 264.

Art. 22, "caput", Lei nº 8.213/1991: A empresa ou o empregador doméstico

deverão comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena de multa variável entre o limite mínimo e o limite máximo do salário de contribuição, sucessivamente aumentada nas reincidências, aplicada e cobrada pela Previdência Social.

Na falta de comunicação pela empresa ou empregador doméstico, a CAT pode ser formalizada pelo próprio acidentado, seus dependentes, a entidade sindical competente, o médico que o assistiu ou qualquer autoridade pública. Essas pessoas não têm, contudo, a obrigação, de cumprir o prazo mencionado acima.

Por fim, ressalta-se que a emissão da CAT não configura, por si só, o acidente de trabalho para fins de recebimento dos benefícios previdenciários, pois é necessária a perícia médica do INSS para caracterizar o acidente ou a doença ocupacional⁵⁰.

3.3.3. Nexo de causalidade

Para a configuração da responsabilidade do empregador por acidente de trabalho, é indispensável a causalidade entre a conduta do empregador e o dano sofrido pelo empregado. Essa conduta deve ser a causa do dano do empregado.

Assim, há nexo de causalidade, por exemplo, quando o empregado sofre acidente de trabalho com amputação de um membro caso o empregador tenha deixado de efetuar reparos de segurança em seu maquinário.

Vale ressaltar que é possível ocorrer diversas causas que concorram para a lesão no trabalhador, sendo algumas, inclusive, fora de qualquer conduta do empregador. É o que se denomina **multicausalidade ou concausalidade**. A existência de diversas causas que concorrem para o acontecimento da lesão não elimina a presença do nexo de causalidade desde que haja fator próprio do ambiente de trabalho que tenha concorrido para a ocorrência do dano.

De acordo com Cavalieri Filho, a concausa corresponde a outra causa que, juntamente com a causa principal, concorre para o resultado danoso. A concausa não é a responsável por iniciar ou interromper o processo causal, tendo a função de reforçar o processo⁵¹.

Assim, a concausa não elimina a responsabilidade do empregador pelo acidente de trabalho, caso também tenha havido conduta do empregador para a ocorrência do dano. Ressalta-se, contudo, que a concausa pode exercer a função de atenuar o valor da indenização.

50. MENZES, Adriana. *Direito Previdenciário*. Coleção Tribunais, 6ª Edição. Salvador: Juspodivm, 2016, p. 264.

51. CAVALIERI FILHO, Sérgio. *Programa de responsabilidade civil*, 11. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 62.

52. Confira o texto integral do Informativo nº 126 do TST ao final do capítulo.
53. **Orientação Jurisprudencial nº 31 da SDC:** "Estabilidade do acidentado. Acordo homologado. Prevalência de acordo sobre legislação vigente quando ele é menos benéfico do que a própria lei, porquanto o caráter imperativo dessa última restringe o campo de atuação da vontade das partes."
54. RR-675-85.2015.5.08.0002. Publicado em 16.09.2016.
55. Vale ressaltar que o prazo para a interrupção do contrato de trabalho na hipótese de afastamento por doença ou acidente permanece em 15 dias. A MP nº 664/2014, que ampliava para 30 dias esse prazo, foi convertida na Lei nº 13.135/2015. A nova lei revogou a previsão de 30 dias. Em resumo, aplica-se o prazo de 15 dias.
56. Foi cancelada, recentemente, a Orientação Jurisprudencial nº 154 da SDI-I que exigia atestado médico, fornecido pelo INSS, como prova de ocorrência de doença profissional, quando houvesse previsão em

trabalho desenvolvido na empresa.

estabilidade. Isso porque a doença do trabalho ou profissional⁵⁶ tem ligação com o recebido auxílio-doença, pois os afastamentos foram de poucos dias, terá direito à nosticada após a sua dispensa. Nesse caso, mesmo que o trabalhador não tenha em determinado empregado, que exerce a atividade de digitador na empresa, diag-rápida, ou seja, ao longo dos anos vão se alojando no organismo. Exemplo: a LER Vale frisar que algumas doenças ocupacionais não se manifestam de forma percepção de auxílio-doença acidentário.

b) provisoriedade de emprego;

a) afastamento superior a 15 dias⁵⁷. Dessa forma, empregado acidentado que retornou ao trabalho em menos de 15 dias não é detentor dessa garantia cumulativamente os seguintes requisitos:

ser garantida⁵⁸. Para adquirir essa garantia provisória, há necessidade de preencher fechamento da empresa, a indenização referente ao período de estabilidade deve meses não poderá ser reduzido via negociação coletiva⁵⁹. Ainda, mesmo em caso de provisoriedade de doze meses após a cessação do auxílio-doença. Esse período de 12 adaptação ao serviço, foi dado ao empregado acidentado o direito à estabilidade Como forma de incentivar o retorno ao trabalho e garantir prazo para rea-

3.3.4. Estabilidade do acidentado

caso, dever de indenização pelo empregador.

e, portanto, não se verifica a ocorrência de acidente de trabalho. Não haverá, nesse Vale ressaltar que a culpa exclusiva da vítima pelo acidente exclui o nexo causal zação por danos morais.

pagamento de pensão vitalícia. Foi condenada, também, ao pagamento de inden- fornecimento de plano de saúde e à determinação de constituição de capital para ao ressarcimento das despesas com medicamento e tratamento da doença, ao grave, pois as atividades desenvolvidas pela reclamante atuaram como concausa zar um trabalhador que passou a sofrer de esquizofrenia paranoide e depressão De acordo com julgado recente do TST⁶⁰, uma empresa foi condenada a inden-

Cabe destacar ainda que, de acordo com a jurisprudência dominante do TST, é assegurada a estabilidade provisória para o denominado acidente de trajeto, que é aquele que ocorre no trajeto casa-trabalho e trabalho-casa. Nesse sentido:

Recurso de revista. Acidente de trajeto. Estabilidade provisória. Nos termos do artigo 118 da Lei nº 8.213/91, o segurado que sofreu acidente de trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente. Por sua vez, o artigo 21, IV, d, do mesmo diploma legal equipara ao acidente de trabalho o acidente sofrido pelo segurado, ainda que fora do local e horário de trabalho, no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado. No caso dos autos, restou incontroverso o acidente de percurso sofrido pelo autor, que o incapacitou para o trabalho por período superior a 15 dias, tendo inclusive sido deferido o auxílio-doença comum. A ausência de percepção do auxílio-doença acidentário não obsta o reconhecimento da estabilidade prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/91, ainda mais quando não emitida a CAT pelo empregador. Precedentes. Recurso de revista não conhecido (TST – RR 9938420105040251, Relator: Emanoel Pereira, Data de julgamento: 11/02/2015, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/02/2015).

Ainda que haja um pequeno desvio de curso no trajeto, como o necessário para fazer uma pequena compra na padaria, não há descaracterização do acidente de trajeto e o empregado permanece com o direito à estabilidade. Somente o afastamento relevante no percurso por maior período não será considerado acidente de trajeto⁵⁷.

Por fim, cabe destacar que o empregador está obrigado a manter o recolhimento do FGTS no caso de recebimento de auxílio-doença acidentário. Nesse sentido:

Art. 15 da Lei nº 8.036/1990. 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.

(...)

negociação coletiva. Atualmente, com o cancelamento da OJ nº 154, é possível demonstrar a doença profissional por todos os meios de prova legais. De acordo com a notícia veiculada no site do TST no dia 3.12.2009: “A doença profissional não necessita ser atestada por médicos do INSS, como condição para a estabilidade do emprego. Esse posicionamento segue o novo entendimento estabelecido a partir da anulação da Orientação Jurisprudencial nº 154, que determinava a obrigatoriedade de comprovar doença profissional por meio de atestado médico do INSS, quando tal exigência consta de acordo coletivo.”

57. CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1.139.

§ 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.

3.3.5. Responsabilidade civil subjetiva e objetiva do empregador

O art. 7º, inciso XXVIII, CF/88 estabelece que o empregador é responsável pelos danos causados ao empregado em razão de acidentes de trabalho. Entretanto, afirma que é necessário a demonstração de dolo ou culpa do empregador:

Art. 7º, XXVIII, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; (grifos acrescentados)

Por outro lado, é importante ressaltar que o art. 225, § 3º, CF/88 estabelece a responsabilidade objetiva por dano ao meio ambiente, o qual se insere o meio ambiente do trabalho:

Art. 225, § 3º, CF/88: As condutas e atividades consideradas lesivas ao meio ambiente sujeitarão os infratores, pessoas físicas ou jurídicas, a sanções penais e administrativas, independentemente da obrigação de reparar os danos causados.

De acordo com o TST, para que haja indenização decorrente de acidente de trabalho, devem estar comprovados a culpa, o dano e o nexo causal, configurando, dessa forma, hipótese de responsabilidade subjetiva do empregador, nos termos do art. 7º, XXVIII da CF/88. No entanto, nas hipóteses em que há exercício de atividade de risco, a responsabilidade seria objetiva, fundada no risco da atividade do empregador. Nesses termos, o entendimento do TST:

DANO MORAL. ACIDENTE DO TRABALHO. RISCO ACENTUADO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR. MANEJO COM CADO. 1. O novo Código Civil de 1916, passou a prever, expressamente, a responsabilidade civil subjetiva, calcada na culpa. Inovando, porém, em relação ao Código Brasileiro manteve, como regra, a teoria da responsabilidade civil objetiva do empregador, com fundamento no risco gerado pela atividade empresarial (artigo 927, parágrafo único, do Código Civil). Tal acréscimo apenas veio a corar o entendimento de que os danos sofridos pelo trabalhador, em razão da execução do contrato de emprego, conduzem à responsabilidade objetiva do empregador, quando a atividade de trabalho ocorreu quando o autor efetivava a tarefa de fixar o brinco de identificação na orelha do gado, sendo necessário, para tanto, colocar o animal em um compartimento que se assemelha a uma jaula (brete), usado para reter os bovinos em tratamento veterinário. O reclamante encontrava-se sobre as madeiras que cercavam o “brete” quando o animal se agitou, fazendo com que uma das madeiras atingisse a perna do obreiro. Tal infortúnio ocasionou uma “artrose pós-traumática” no

foi o erro da vítima e a perda da capacidade laborativa para as funções que exercia. Atividades que envolvam o manejo de animais revestem-se de risco acentuado, portanto expõe o trabalhador à probabilidade de ocorrência de vários possíveis sinistros causados pela conduta inopinada do animal, como no caso concreto dos autos. Diversos são os riscos conhecidos e previsíveis que podem advir de movimentos bruscos e dos sustos que podem fazer o animal comportar-se de modo a colocar em risco seu tratador, naquele momento. Apesar de a origem do risco estar no comportamento do gado, tal circunstância não elide, no caso, a responsabilidade do empregador, porquanto o risco gera do decorrer da própria atividade do empregado, cujos serviços eram reconhecimentos da responsabilidade objetiva do empregador pelos danos morais e materiais daí advindos, na forma do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil. 3. Recurso de Revista conhecido e provido (RR nº 245-98-2011.5.12.0023, julgamento em 21 de outubro de 2015).

Ainda segundo o acórdão citado, a teoria do risco da atividade não se confunde com a teoria do risco integral⁵⁸, já que nesta a responsabilidade está configurada mesmo nos casos de exclusão do nexo causal: culpa exclusiva da vítima, caso fortuito e força maior.

De acordo com o TST, para que haja a responsabilidade objetiva, no âmbito trabalhista, a atividade desenvolvida pelo empregador deve ser compreendida como perigosa. Como exemplo de atividade perigosa podemos citar o motorista de caminhão, o cortador de cana, o motoboy, o manejo de gado, entre outros.

Vólia Bonfim Cassar⁵⁹ afirma que as atividades de risco são aquelas que causam danos superior a determinados trabalhadores em razão de suas atividades desenvolvidas na empresa. Dessa forma, cita que as atividades perigosas e insalubres, bem como o manuseio de ferramentas que possam causar sérios riscos à saúde do trabalhador, possibilitam a responsabilização do empregador de forma objetiva. Contudo, a autora ressalva que a culpa exclusiva do empregado exclui a responsabilidade do empregador mesmo no desenvolvimento de atividades de risco.

Cavalleri Filho⁶⁰, em sentido oposto, sustenta que a responsabilidade do empregador pelo acidente de trabalho está disciplinada no art. 7º, XXVIII da Constituição Federal, devendo haver ao menos culpa leve do empregador para que se configure:

Art. 7º da CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

58 A teoria do risco integral, segundo Cavalleri Filho, justifica a indenização nos casos em que ausente o nexo causal, bastando, para tanto, a ocorrência do dano. CAVALLIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. São Paulo: Atlas, 2010. p. 145

59 CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 8. ed. Niterói: Impetus, 2013. p. 886-887.

60 CAVALLIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. São Paulo: Atlas, 2010. p. 148.

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;

Dessa forma, enquanto que o seguro contra acidente de trabalho é devido pelo INSS independente da verificação de dolo ou culpa do empregador, no caso da indenização devida por este, o dolo e a culpa deverão ser verificados, tendo em vista a supremacia da Constituição Federal sobre a norma civilista⁶¹.

Raimundo Simão de Melo⁶², por sua vez, aponta que a Justiça Comum, enquanto era competente para julgar ações acidentárias, entendia que a responsabilidade do empregador era subjetiva, sendo necessária a prova da culpa do empregador. Contudo, essa posição vem perdendo força a partir da promulgação da EC nº 45/2004 que transferiu a competência para processar e julgar essas ações para o âmbito da Justiça do Trabalho.

Nesse sentido, o autor afirma que, pela aplicação do princípio da unidade e harmonização das normas constitucionais, não deve haver empecilhos para a busca da reparação de prejuízos causados por acidentes de trabalho em respeito ao direito à vida do ser humano. Além disso, entende que o art. 7º, inciso XXVIII, CF/88 é um conceito aberto que permite a conciliação com o art. 225, § 3º, CF/88 e, portanto, para a aplicação da responsabilidade objetiva.

No mesmo sentido, o entendimento de Vólia Bonfim Cassar⁶³, que afirma a constitucionalidade do art. 927, parágrafo único, do CC/02, uma vez que seria compatível com o “caput” do art. 7º da CF/88, o qual estabelece a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e que, portanto, não estaria afrontando o disposto no inciso XXVIII deste mesmo artigo.

De acordo com Maurício Godinho Delgado⁶⁴, verifica-se uma tendência à objetivação da responsabilidade do empregador nos acidentes de trabalho, uma vez que as atividades laborais e o próprio ambiente de trabalho produzem, em regra, riscos mais elevados de lesões do que o percebido na generalidade de situações. Inobstante os entendimentos acima expostos, filiamo-nos ao posicionamento adotado pelo TST, da aplicação da responsabilidade objetiva quando existente risco acentuado na atividade desenvolvida, tendo em vista ser mais benéfico ao empregado, respeitando o princípio da aplicação da norma mais favorável.

Tendo em vista que a Lei nº 13.467/2017 não abordou a responsabilidade civil objetiva, aplica-se subsidiariamente a regulamentação prevista no Código Civil diante da previsão contida no art. 8º, § 1º, da CLT.

- 61 CAVALLERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. São Paulo: Atlas, 2010. p. 148.
- 62 MELO, Raimundo Simão. *Ações acidentárias na Justiça do Trabalho*. São Paulo: LTR, 2011. p. 59-61.
- 63 CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 8. ed. Niterói: Impetus, 2013. p. 889.
- 64 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTR, 2012. p. 626.

Assim, entendemos que o art. 927, parágrafo único, do Código Civil de 2002 que estabelece a responsabilidade civil objetiva deve ser estendida à relação de trabalho nas hipóteses de desenvolvimento de atividades de risco pelo empregador. Na hipótese de responsabilidade objetiva, basta ao trabalhador a prova do dano e do nexo causal para o recebimento da indenização em razão do acidente sofrido. Em recentes julgados, o TST estabeleceu a responsabilidade objetiva do empregador por acidente de trabalho quando presente o desenvolvimento de atividade de risco, como a condução de motocicletas⁶⁵, ou o deslocamento em vias públicas em atividade de coleta de lixo ou enquanto cobradora ao recolher dinheiro⁶⁶.

Entretanto, cumpre destacar que essa posição adotada pelo tribunal ainda não está consolidada para todas as atividades, uma vez que, em decisão recente⁶⁷, o tribunal afastou a responsabilidade objetiva do operador portuário em razão de acidente de trabalho sofrido por trabalhador avulso. Portanto, conclui-se que, a tendência da jurisprudência trabalhista é a adoção da responsabilidade objetiva do empregador decorrente de acidente de trabalho para as atividades de risco pela aplicação do art. 927, parágrafo único, do CC/02:

Art. 927, parágrafo único, CC/02: Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Para as demais atividades, permanece a necessidade de se comprovar a culpa ou dolo do empregador em caso de acidente de trabalho (responsabilidade subjetiva).

3.4. Reparação do dano decorrente de acidentes de trabalho

3.4.1. Dano material e moral

O empregado tem direito ao recebimento de indenização em razão de dano material ou moral decorrente de acidentes de trabalho. As definições e consequências jurídicas do dano moral e material já foram abordadas no tópico 2 deste capítulo e são plenamente aplicáveis ao acidente de trabalho. Recomenda-se que o leitor realize a prévia leitura desse tópico, pois é indispensável para seu concurso público.

Além disso, a reparação do dano decorrente de acidente de trabalho tem algumas peculiaridades que serão abordadas nos tópicos a seguir.

65. Para maiores informações, confira os Informativos nº 32, 42 e 50 do TST ao final do capítulo.
66. Nesse sentido, confira os Informativos nº 104 e 119 do TST ao final do capítulo.
67. Confira o texto integral do Informativo nº 46 do TST ao final do capítulo.

68. MELO, Raimundo Simão. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 425.
69. MELO, Raimundo Simão. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 428.
70. MELO, Raimundo Simão. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 435-436.
71. Um exemplo é o julgamento TRT da 3ª Região; RO 1042/2009-079-03-00-6; Quarta Turma; Relª Juíza Conv. Maristela Irit da Silva Malheiros; DJEMG 06/12/2010, em que a teoria foi aplicada pois o empregador reteve a CTPS do empregado, que perdeu uma oportunidade de trabalho.

É importante salientar que será devida indenização no caso de morte da vítima, inclusive nos acidentes de trabalho. Nesse sentido, estabelece o art. 948 do CC/02:

Art. 948, CC/02: No caso de homicídio, a indenização consiste, sem excluir outras reparações:

I – no pagamento das despesas com o tratamento da vítima, seu funeral e o luto da família;

II – na prestação de alimentos às pessoas a quem o morto os devia, levando-se em conta a duração provável da vida da vítima.

3.4.3. Indenização por morte da vítima

No Direito do Trabalho, a aplicação da reparação por perda de uma chance seria plenamente viável, uma vez que a carreira profissional do trabalhador é, por diversas vezes, afetada em razão de fatos danosos praticados pelo empregador. No entanto, foram poucos os casos apreciados pela Justiça do Trabalho envolvendo indenizações por perda de uma chance⁷⁰⁻⁷¹.

Ademais, quanto à natureza jurídica dessa modalidade de indenização, não há uniformidade doutrinária, sendo que alguns classificam como dano emergente e outros como lucro cessante. Entretanto, Raimundo Simão de Melo⁶⁹ afirma que a natureza jurídica do dano por perda de uma chance não pode ser relacionada nem ao lucro cessante, nem ao dano emergente tendo em vista seu caráter de incerteza (probabilidade) que não pode estar presente nessas modalidades indenizatórias. Assim, formaria uma terceira espécie intermediária de dano, localizada entre o dano emergente e o lucro cessante.

Além das indenizações por danos materiais e morais, discute-se a possibilidade de reparação do prejuízo baseada na perda de uma chance. Esta teoria afirma que, em razão do dano causado, é possível que a vítima fique privada de obter determinada vantagem ou se evitar um prejuízo.⁶⁸ Note-se que essa teoria é baseada na probabilidade que a vítima teria de um determinado evento ocorrer, ou seja, a chance perdida deve ser séria ou real. Com isso, sempre houve resistência da doutrina e jurisprudência na aplicação desta indenização, uma vez que não haveria certeza do dano a ser reparado.

3.4.2. Perda de uma chance

Não há dúvidas de que, além da indenização apresentada nos incisos do artigo mencionado, serão devidas outras indenizações qualquer que seja sua natureza. Assim, é plenamente possível conciliar essa indenização com danos morais e estéticos⁷⁵.

Quanto às indenizações materiais expostas no art. 948 do CC/02, verifica-se que o legislador estabeleceu uma pensão a ser paga às pessoas que dependiam da vítima. Verifica-se que não houve nenhuma fixação de prazo para esse pagamento, tendo somente se referido à duração provável da vida da vítima. Assim, caberá ao juiz analisar caso a caso para definir o período em que será paga a pensão. Diversos parâmetros podem ser adotados pelo juiz, mas há autores que recomendam a aplicação do índice de sobrevida da vítima baseado em estatísticas realizadas pelo IBGE⁷⁶.

O valor a ser pago como pensão alimentar deve ser realizado com base na renda obtida pela vítima antes de seu falecimento, uma vez que essa pensão tem natureza indenizatória, ou seja, reparar o prejuízo causado pela morte do empregado no caso de acidente de trabalho⁷⁷.

3.4.4. Indenização por incapacidade transitória

No mesmo sentido da indenização por morte da vítima, será devida indenização quando ocorrer incapacidade decorrente de acidente de trabalho. Quando a incapacidade for transitória, será aplicado o art. 949 do CC/02:

Art. 949. CC/02. No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido.

Nesse caso, será devido pagamento de uma quantia, a título de lucros cessantes, ao acidentado no caso de ficar afastado de seu trabalho por determinado período. O valor deverá incluir toda a verba a que teria direito o empregado até o momento em que é possível o retorno ao trabalho.

Segundo Vólia Bonfim Cassares⁷⁸, o valor a ser pago pelo empregador não pode ser atenuado por aquele pago pela Previdência Social (auxílio doença acidentário), uma vez que têm naturezas distintas. O pagamento da indenização pelo empregador decorre de ato ilícito cometido contra o empregado. Por sua vez, o valor pago pela Previdência Social, uma vez que visa garantir o mínimo de sobrevivência ao segurado.

72. MELO, Raimundo Simão. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: LTR, 2010. p. 446.
73. MELO, Raimundo Simão. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: LTR, 2010. p. 446.
74. MELO, Raimundo Simão. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: LTR, 2010. p. 452.
75. CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 8. ed. Niterói: Impetus, 2013. p. 891-892.

Entretanto, afirma que há corrente doutrinária minoritária que defende que o valor da indenização paga pelo empregador deve ser a diferença entre aquilo que é pago pela previdência e aquele que o empregado teria direito se estivesse trabalhando, uma que o valor da reparação não poderia ser superior ao limite do dano causado.

3.4.5. Indenização por incapacidade permanente (invalidez)

A lesão causada à vítima em decorrência do acidente de trabalho poderá deixar sequelas e, dessa forma, permanecerá com a incapacidade mesmo após cessados os principais efeitos danosos do ato. A indenização para essa modalidade de lesão está disciplinada no Código Civil:

Art. 950, CC/02. Se da ofensa resultar defeito pelo qual o ofendido não possa exercer o seu ofício ou profissão, ou se lhe diminuir a capacidade de trabalho, a indenização, além das despesas do tratamento e lucros cessantes até ao fim da convalescença, incluirá pensão correspondente à importância do trabalho para que se inabilitou, ou da depreciação que ele sofreu. Parágrafo único. O prejudicado, se preferir, poderá exigir que a indenização seja arbitrada e paga de uma só vez.

O empregador terá o dever de pagar as despesas com o tratamento e lucros cessantes até que o empregado esteja com a saúde recuperada. Entretanto, lembre-se de que, nesse caso, diferentemente da incapacidade transitória, será devida pensão ainda que parcial ao empregado em razão das sequelas deixadas pelo ato danoso. Em que pese a recuperação do empregado, poderá haver sequelas que impedem ou dificultam a realização de trabalhos pelo empregado.

De acordo com a jurisprudência do TST, a pensão mensal vitalícia pode ser paga em uma única parcela:

Doença ocupacional. Indenização. Pensão mensal vitalícia. Pagamento em parcela única. Art. 950 do CC.

A pensão mensal vitalícia correspondente à indenização por danos materiais, relativa à doença ocupacional que resultou na perda da capacidade para o trabalho, poderá ser convertida em parcela única. A importância devida, no entanto, não deve equivaler à soma dos valores das pensões mensais a que teria direito o trabalhador, de modo a não ocasionar o seu enriquecimento sem causa. Também não pode ser arbitrada em valor que onere indevidamente o devedor, que terá de dispor de quantia pecuniária vultosa de uma só vez. O *quantum* devido ao empregado, portanto, deverá corresponder àquele que, uma vez aplicado financeiramente, lhe renda por meses valores aproximados ao da pensão mensal devida, de acordo com o disposto no art. 950 do CC. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial e, no mérito, deu-lhes provimento para fixar em R\$ 83.000,00, o valor da indenização por dano material, em parcela única. TST-E-ED-RR-2230-18.2011.5.02.0432, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 28.4.2016. (Informativo nº 134)

Cabe à prova pericial ou àquela apresentada no processo demonstrar o grau de incapacidade do trabalhador e a respectiva indenização sempre levando em conta a profissão que a vítima exercia, o mercado de trabalho em que está inserida e as características do ofendido. Assim, caberá ao juiz a decisão do montante a ser pago pelo empregador. Ademais, sustenta-se como na incapacidade transitória a desvinculação do pagamento realizado pela Previdência Social e o montante pago como indenização por acidente de trabalho⁷⁶.

3.4.6. Dano estético

O dano estético deve ser entendido como a alteração corporal externa que venha a trazer desagradado e repulsa não apenas àquele que sofreu o dano como também a quem o observa. Assim, se uma lesão prejudicar a vida social e pessoal da vítima pelo sentimento de desprezo à sua imagem, será possível a indenização por dano estético. Não é necessário, entretanto, que haja grande deformidade, bastando que haja modificação corporal permanente e aparente⁷⁷.

Cumprе ressaltar que existem diferenças entre o dano moral e o estético, uma vez que este não causa apenas dor puramente psíquica ao lesionado como também se manifesta pela deformidade corporal do ser humano⁷⁸.

A Súmula nº 387 do STJ reconheceu a possibilidade de cumulação de pedido de indenização por dano moral e material:

Súmula nº 387 do STJ: É lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral.

Quanto à indenização a ser paga em razão de dano estético, será necessário o pagamento das despesas do tratamento e os lucros cessantes até o fim da convalescença, conforme estabelece o art. 949 do CC/02:

Art. 949 do CC/02: No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido.

3.5. Competência para julgar ações envolvendo acidente de trabalho

O tema competência está ligado a processo do trabalho, mas, para deixar esse capítulo mais completo, mencionarei aqui competência de forma bem resumida.

76. CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 8. ed. Niterói: Impetus, 2013. p. 895-896.

77. MELO, Raimundo Simão. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 489-490.

78. MELO, Raimundo Simão. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 490.

De acordo com o art. 114, VI, da CF/88 é competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar “as ações de indenização por dano moral ou patrimonial”. Nesse mesmo sentido, a Súmula nº 392 do TST estabelece que a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas:

Súmula nº 392 do TST. Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido.

A competência da Justiça do Trabalho para julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes do acidente de trabalho também é reconhecida por súmula vinculante do STF:

Súmula Vinculante nº 22 do STF: A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuíam sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04.

É válido destacar que as ações acidentárias decorrentes de acidente de trabalho podem dar origem a, pelo menos, duas ações distintas⁷⁹:

a) Ação promovida pelo trabalhador em face do INSS para recebimento de benefício previdenciário, como auxílio doença acidentário, auxílio-acidente, etc. Embora a autarquia federal seja integrante do polo passivo, é competência da Justiça do Trabalho processar e julgar a ação, pois o art. 109, I, da Constituição Federal expressamente exclui essa ação do âmbito de competência da Justiça Federal;

b) Ação ajuizada pelo trabalhador em face do empregador, postulando indenização por danos morais e materiais. A competência será da Justiça do Trabalho conforme posicionamento do TST e do STF mencionados anteriormente.

79. MIESSA, Elisson. *Processo do Trabalho para concursos públicos*. 3. ed. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 134

4. SÚMULAS E ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DO TST

| | |
|---|---------------------------------------|
| ▶ CAPÍTULO VIII – SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO (MEIO AMBIENTE DE TRABALHO) E DANO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO E INDENIZAÇÕES | |
| ▶ SAÚDE E SEGURANÇA | |
| Equipamento de proteção individual – EPI | |
| Súmula nº 289 do TST. O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado. | Competência |
| Súmula nº 736 do STF. Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores. | ▶ INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS |
| Cumulação de pedidos | |
| Súmula nº 37 do STJ. São cumuláveis as indenizações por dano material e dano moral oriundos do mesmo fato. | |
| Súmula nº 387 do STJ. É lícita a cumulação das indenizações de dano estético e dano moral. | Competência |
| Súmula nº 392 do TST. Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas, ainda que propostas pelos dependentes ou sucessores do trabalhador falecido. | |
| Súmula Vinculante nº 22 do STF: A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho propostas por empregado contra empregador, inclusive aquelas que ainda não possuem sentença de mérito em primeiro grau quando da promulgação da Emenda Constitucional nº 45/04. | |

5. ENUNCIADOS DA 2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO

Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática⁸⁰. Constituem importante material de consulta doutrinária acerca das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017.

Os Enunciados da 2ª Jornada do TST foram inseridos nessa 1ª Edição para que o estudante possa utilizar essas discussões e posicionamentos nas provas dissertativas. Lembre-se que para as provas objetivas (testes) deve-se seguir o texto legal e a jurisprudência do TST.

| | | |
|---|--|--|
| <p>Enunciado nº 18. Dano extrapatrimonial: Exclusividade de critérios.</p> <p>Aplicação exclusiva dos novos dispositivos do título II-A da CLT à reparação de danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho: Inconstitucionalidade. A esfera moral das pessoas humanas é conteúdo do valor dignidade humana (art. 1º, III, da CF) e, como tal, não pode sofrer restrição à reparação ampla e integral quando violada, sendo dever do estado a respectiva tutela na ocorrência de ilicitudes causadoras de danos extrapatrimoniais nas relações laborais. Devem ser aplicadas todas as normas existentes no ordenamento jurídico que possam imprimir, no caso concreto, a máxima efetividade constitucional ao princípio da dignidade da pessoa humana (art. 5º, V e X, da CF). A interpretação literal do art. 223-A da CLT resultaria em tratamento discriminatório injusto às pessoas inseridas na relação laboral, com inconstitucionalidade por ofensa aos arts. 1º, III, 3º, IV, 5º, caput e incisos V e X e 7º, caput, todas da Constituição Federal.</p> | <p>Enunciado nº 19. Dano extrapatrimonial: Limites.</p> <p>É de natureza exemplificativa a enumeração dos direitos personalíssimos dos trabalhadores constante do novo artigo 223-C da CLT, considerando a plenitude da tutela jurídica à dignidade da pessoa humana, como assegurada pela Constituição Federal (artigos 1º, III, 3º, IV, 5º, caput, e § 2º).</p> | <p>Enunciado nº 20. Dano extrapatrimonial: Limites e outros aspectos</p> <p>Danos extrapatrimoniais. O artigo 223-B da CLT, inserido pela Lei 13.467, não exclui a reparação de danos sofridos por terceiros (danos em ricochete), bem como a de danos extrapatrimoniais ou morais coletivos, aplicando-se, quanto a estes, as disposições previstas na Lei 7.437/1985 e no título III do Código de Defesa do Consumidor.</p> |
|---|--|--|

ve os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apare-
vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho
olvendo a Reforma Trabalhista.

6. INFORMATIVOS DO TST

Dano moral. Configuração. Imputação de ato de improbidade. Descaracterização da justa causa em juízo. A descaracterização da despedida por justa causa em juízo, quando imputado ato de improbidade ao empregado (alínea "a" do art. 482 da CLT), gera direito a indenização por dano moral porquanto se verifica ofensa à honra subjetiva do trabalhador. Com esse entendimento a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento, vencidos os Ministros Ives Gandra Martins Filho, relator, Brito Pereira e Maria Cristina Peduzzi. Na espécie, consignou-se que a falta (entrega de mercadoria a clientes sem receber o respectivo pagamento, em desacordo com as normas internas da empresa) não foi suficientemente grave para ensejar a imputação de ato de improbidade, principalmente em razão de o empregado, uma vez detectado o desfalque, ter ressarcido a empresa, não gerando qualquer dano patrimonial ao empregador. TST-E-RR-20500-90-020035,07.0025, SBDI-I, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, red. p/ acórdão Min. José Roberto Freire Pimenta, 3.5.2012. (Informativo nº 7)

Dano moral. Quebra de sigilo bancário de empregado de banco sem prévia autorização judicial. Auditoria interna. Violação do direito à privacidade e à intimidade. O exame de movimentação financeira na conta corrente do empregado de instituição bancária, sem seu prévio consentimento e sem autorização judicial, durante auditoria interna, importa quebra ilegal de sigilo bancário e enseja indenização por danos morais, em decorrência da violação do direito à intimidade e à privacidade, sendo irrelevante, para a configuração do dano, a ausência de divulgação dos dados sigilosos. Com esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, conheceu dos embargos quanto ao tema, por violação do art. 5º, X, da CF, e, no mérito, deu-lhes parcial provimento para restabelecer a sentença quanto ao deferimento ao autor do pagamento de indenização por danos morais. Vencidos os Ministros Ives Gandra Martins Filho e Renato de Lacerda Paiva, que entendiam não se amoldar a hipótese ao conceito legal de quebra de sigilo bancário. TST-E-ED-RR-254500-53.20015.12.0029, SBDI-I, rel. Min. Lelio Bentes Correa, 31.05.2012. (Informativo nº 11)

Justa causa. Ato de improbidade. Descaracterização em juízo. Dano moral. Não configuração. É indevido o pagamento de indenização por danos morais se o trabalhador não produzir prova do prejuízo moral sofrido em razão da dispensa por justa causa fundada em imputação de ato de improbidade, quando descaracterizado em juízo. A despedida em tais circunstâncias não constitui prática de ato ilícito por parte do empregador, e se ele agiu de boa-fé, não dando publicidade ao fato, não imputando, de forma leviana, o ato ao trabalhador, e não abusando do direito de dispensa, não há de se falar em abalo à honrabilidade do empregado, apta a configurar dano moral. Ademais, o sistema jurídico brasileiro adota, como regra, a teoria da responsabilidade subjetiva, sendo indevida a indenização quando não configurada a culpa. Com base nesse entendimento, a SBDI-I, por maioria, não conheceu do recurso de embargos no tema, vencidos os Ministros Lelio Bentes, SBDI-I, rel. Min. Lelio Bentes Correa, red. p/ acórdão Min. João Oreste Dalazen, 4.10.2012. (Informativo nº 24)

Acidente do trabalho. Morte do empregado. Indenização por danos morais e materiais. Ambiente de trabalho. Negligência. Responsabilidade do empregador. Havendo negligência do empregador com o ambiente de trabalho e a segurança do trabalhador, não se pode reter a responsabilidade da empresa, ainda que comprovada a culpa concorrente da vítima. Na hipótese, o empregado rural, que exercia a atividade de "bituqueiro", ou seja, recolhia a cana-de-açúcar que a máquina deixava de colocar no caminhohã, foi atropelado por veículo da empresa que fazia a manobra, enquanto os autos revelaram que houve o fornecimento dos equipamentos de segurança ao trabalhador acidentado, e que as reclamações ministravam treinamento a todos os contratados e os alertavam a não dormir na lavoura, ressaltou-se não ser local seguro para o momento de pausa, adotando critérios de prudência e vigilância, a fim de evitar o dano, ainda que potencial, especialmente quando o trabalho é prestado em ambiente adverso, de difícil acesso e de baixa visibilidade, a exemplo da lavoura de cana-de-açúcar. Com esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, vencido o Ministro Renato de Lacerda Paiva, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, ainda por maioria, negou-lhes provimento, mantendo a decisão turnária, que conheceu do recurso de revista por violação do art. 927 do CC, e, no mérito, deu-lhe parcial provimento para condenar as res, solidariamente, ao pagamento de indenização pelo dano moral e de pensão mensal, a título de dano material. Vencidos os Ministros Ives Gandra Martins Filho, Brito Pereira e Maria Cristina Peduzzi. Ressaltivo fundamentadamente o reconhecimento de responsabilidade objetiva presente a culpa "in eligendo" e "in vigilando", mas não reconhecida a responsabilidade objetiva. TST-E-ED-RR-470-43.20105.15.0000, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 25.10.2012 (Informativo nº 27)

| | | | | |
|--|---|--|--|---|
| <p>Dano moral. Configuração. Uso indevido da imagem. Uniforme com propagandas comerciais. Ausência de autorização.</p> <p>A veiculação de propagandas comerciais de fornecedores da empresa nos uniformes, sem que haja concordância do empregado, configura utilização indevida da imagem do trabalhador a ensejar o direito à indenização por dano moral, nos termos dos arts. 2º do CC e 5º, X, da CF, sendo desnecessária a demonstração concreta de prejuízo. Com esse entendimento, a SBDI-1, em sua composição plena, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhes provimento. Vencidos os Ministros Aloysio Corrêa da Veiga, relator, Brito Pereira e Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. TST-E-RR-40540-81.2006.5.01.0049. SBDI-1, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, red. p/ acórdão Min. João Oreste Dalazen, 13.12.2012 (informativo nº 34).</p> | <p>Dano moral. Divulgação da lista nominal dos servidores públicos e da correspondente remuneração mensal na internet. Prevalência do princípio da publicidade dos atos administrativos em detrimento do direito à intimidade, à privacidade e à segurança do empregado público.</p> <p>A divulgação, na internet, da lista dos cargos ocupados e dos valores da remuneração mensal pagos ao servidor público não configura dano moral, pois o princípio da publicidade dos atos administrativos deve prevalecer sobre o direito à intimidade, à privacidade e à segurança do agente público, conforme decidido pelo Tribunal Pleno do STF nos autos do processo nº 55 – 3902-Agr segundado/5ª rel. Min. Ayres Brito. Com esse entendimento, a SBDI-1, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhes provimento, mantendo decisão da Turma que excluiu da condenação o pagamento de indenização por danos morais decorrentes da disponibilização no site da Administração dos Portos de Paranaíba e Antonina – APPA, na internet, de relação com nomes, cargos e remunerações de seus empregados. TST-E-RR-336000-02.2008.5.09.0411, SBDI-1, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 21.3.2013 (informativo nº 40).</p> | <p>Indenização por danos morais. Devida. Amputação do dedo indicador. Torno mecânico. Atividade de risco. Culpa presumida.</p> <p>A SBDI-1, por maioria, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, ainda por maioria, negou-lhes provimento, mantendo a decisão da 6ª Turma que, reconhecendo a responsabilidade do empregador no caso em que o trabalhador teve seu dedo indicador decepado ao tocar a pastilha do torno mecânico que operava, deferiu o pedido de indenização por dano moral. Na espécie, prevaleceu a tese de que o ofício de torneiro mecânico é atividade de risco, uma vez que implica operação de máquina potencialmente ofensiva, pressunindo-se, portanto, a culpa da empresa. Vencidos, quanto ao conhecimento, os Ministros Leito Bentes Corrêa, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Augusto César Leite de Carvalho e Delaide Miranda Aranes, e, no mérito, os Ministros Ives Gandra Martins Filho, relator, Brito Pereira, Renato de Lacerda Paiva e Dora Maria da Costa. TST-E-ED-RR-154785-83.2007.5.15.0016, SBDI-1, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, red. p/ acórdão Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 11.4.2013 (informativo nº 42).</p> | <p>Acidente de Trabalho. Vigilante. Condução de motocicleta em rodovia estadual. Atividade de risco. Responsabilidade civil objetiva do empregador. Art. 927, parágrafo único, do CC.</p> <p>Nos termos do art. 927, parágrafo único, do CC, aplica-se a responsabilidade civil objetiva ao empregador no caso em que houve morte do trabalhador que, no exercício de suas atribuições de vigilante, sofreu acidente de trânsito na condução de motocicleta da empresa em rodovia estadual, durante trajeto à residência de cliente para verificação de disparo de alarme. Trata-se de atividade de risco, pois os condutores de motocicleta, notoriamente, estão sujeitos a mais acidentes de trânsito e de piores consequências em comparação aos que utilizam outros tipos de veículos, de modo que o empregador, ainda que não haja provocado diretamente o acidente, figurou como autor imediato do dano sofrido pelo trabalhador falecido. Com esse entendimento, a SBDI-1, por unanimidade, conheceu dos embargos da reclamada, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhes provimento. TST-E-ED-RR-324985-09.2009.5.12.0026, SBDI-1, rel. Min. João Oreste Dalazen, 6.6.2013 (informativo nº 50).</p> | <p>Dano moral. Configuração. Violação do direito de imagem. Veiculação de propagandas comerciais de fornecedores da empresa nos uniformes. Ausência de autorização dos empregados.</p> <p>A veiculação de propagandas comerciais de fornecedores da empresa nos uniformes, sem que haja concordância do empregado, configura utilização indevida da imagem do trabalhador a ensejar o direito à indenização por dano moral, nos termos dos arts. 2º do CC e 5º, X, da CF. Ademais, na esteira da jurisprudência do TST e do STF, a imagem é bem extrapatrimonial, cuja utilização não autorizada configura violação a direito personalíssimo, tornando desnecessária a demonstração concreta de prejuízo. Com esses fundamentos, a SBDI-1, por unanimidade, conheceu dos embargos da reclamada, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhes provimento. Ressalvou entendimento pessoal o Ministro Ives Gandra Martins Filho. TST-E-RR-19-66.2012.5.03.0037, SBDI-1, rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, 10.10.2013 (informativo nº 62).</p> |
|--|---|--|--|---|

| | |
|--|--|
| <p>Emprego rural. Atividade de corte de cana-de-açúcar. Pausa para descanso. Obrigatoriedade. Norma regulamentar nº 31 do Ministério do Trabalho e Emprego. Aplicação analógica do art. 22 da CLT. Possibilidade.</p> | <p>Aos empregados rurais que trabalham no corte de cana-de-açúcar aplica-se, por analogia, o disposto no art. 72 da CLT, que garante um intervalo de dez minutos a cada período de noventa minutos de trabalho consecutivo nos serviços permanentes de mecanografia. Isso porque a Norma Regulamentar nº 31 do Ministério do Trabalho e Emprego, apesar de estabelecer a obrigatorialidade de concessão de pausas para descanso aos trabalhadores rurais que realizem atividades em pé ou submetam-se à sobrecarga muscular, não especifica as condições ou o tempo de duração dos períodos de repouso. Com base nesse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu o embargos do reclamante, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes provimento para acrescer à condenação o pagamento de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho como extras, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, com os reflexos postulados nas postulações contratuais vinculadas ao salário. TST-E-RR-912-26.2010.5.15.0156, SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, s. 12.2013 (informativo nº 69).</p> |
| <p>Danos morais e materiais. Acidente de trânsito. Coleta de lixo urbano. Retorno do aterro sanitário. Morte do empregado. Responsabilidade objetiva. Atividade de risco. Art. 927, parágrafo único, do CC. Incidência.</p> | <p>É objetiva a responsabilidade do empregador pela morte de ex-empregado, coletor de lixo urbano, durante acidente de trânsito ocorrido quando retornava, no interior do caminhão, de aterro sanitário. No caso concreto, ressaltou-se que a atividade de coleta de lixo, especialmente quando envolve deslocamento em vias públicas, expõe o empregado a maiores riscos, incidindo, portanto, o art. 927, parágrafo único, do CC. Com esse fundamento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pela reclamada, por divergência jurisprudencial e, no mérito, negou-lhes provimento, mantendo, portanto, a decisão turmaria que restabeleceu a sentença final do trabalho em aterro sanitário, o que enseja a responsabilidade civil objetiva em decorrência dos riscos assumidos na condição de transportador, na forma dos arts. 734, 735 e 927, parágrafo único, do CC. TST-E-RR-958-81.2011.5.03.0069, SBDI-I, rel. Min. Márcio Euriol Vitalir Amaral, 16.4.2015 (informativo nº 104).</p> |
| <p>Dano moral. Emprego bancário. Monitoramento de conta corrente. Procedimento indiscriminado em relação aos outros correntistas. Possibilidade. Cumprimento do artigo 11, inciso II e § 2º, da Lei nº 9.613/98.</p> | <p>Não configura dano moral a quebra do sigilo bancário pelo empregador, quando este mesmo procedimento é adotado indiscriminadamente em relação a todos os correntistas, na estrita observância à determinação legal inserida no artigo 11, inciso II e § 2º da Lei nº 9.613/98. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, não conheceu do recurso de embargos interposto pelo reclamante. TST-E-RR-1447-77.2010.5.05.0561, SBDI-I, rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, 28.05.2015. (informativo nº 109)</p> <p>Dano Moral. Indenização. Fixação do "quantum" indenizatório.</p> <p>Na fixação do valor da indenização por dano moral, o magistrado deve valer-se dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, previstos na Constituição Federal. Há que ponderar acerca da gravidade objetiva da lesão, da proporcionalidade, do sofrimento da vítima, do maior ou menor poder econômico do ofensor e do caráter compensatório em relação à vítima e repressivo em relação ao agente causador do dano. A excepcional intervenção do Tribunal Superior do Trabalho sobre o valor arbitrado somente é concebível em tais casos extremos, em tese, reconhecendo-se violação dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade insculpidos no art. 5º, V e/ou X, da Constituição da República. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, pelo voto preponderante da Presidência, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhes provimento. Vencidos os Ministros Alexandre de Souza Agra Belmonte, Renato de Lacerda Paiva, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta, Hugo Carlos Schuenemann e Cláudio Mascarenhas Brandão. TST-E-RR-159400-36.2008.5.01.0222, SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 10.9.2015. (informativo nº 117)</p> <p>Matéria afetada ao Tribunal Pleno. Indenização por danos morais. Acidente do trabalho. Cobradora de ônibus. Roubos com uso de arma de fogo. Responsabilidade civil objetiva do empregador. Art. 927, parágrafo único, do Código Civil.</p> <p>Incide a responsabilidade civil objetiva do empregador, levando em consideração o risco da atividade econômica, quando o empregado sofre danos, em razão da execução do contrato de emprego, nos termos do artigo 927, parágrafo único, do Código Civil. No caso, a trabalhadora levou um tiro na mão direita durante assalto ao veículo no qual trabalhava. O acidente ocorreu quando exercia a atividade de cobradora de ônibus, situação ensejadora de risco acentuado, já que circulava pelas ruas do município recolhendo importâncias em dinheiro dos passageiros em proveito do contrato. Além de configurado o exercício de atividade de risco – circunstância apta a ensejar a responsabilidade objetiva do empregador –, resultou caracterizada a culpa por omissão, decorrente da inobservância do dever geral de cautela, que incumbe a todo empregador. Sob esses fundamentos, o Tribunal Pleno, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhes provimento. Ressalva parcial de fundamentação dos Ministros João Oreste Dalazen e Cláudio Mascarenhas Brandão. TST-E-RR-184900 – 63.2007.5.16.0015, Tribunal Pleno, rel. Lelio Bentes Corrêa, 29.9.2015. (informativo nº 119)</p> |

| | |
|--|--|
| <p>Danos morais e materiais. Concausa entre as atividades exercidas e a doença desenvolvida. Responsabilidade da empregadora. Indenização devida.</p> <p>Nos termos do art. 21, I, da Lei nº 8.213/91, para a caracterização de acidente do trabalho (ou de doença profissional a ele equiparada) não se faz necessário que a conduta da empresa seja exclusiva do evento, bastando que para ela concorra. Assim, na hipótese em que o TRT reconheceu expressamente que as atividades desenvolvidas pela reclamante atuaram como concausa para o desenvolvimento de esquizofrenia paranoide e depressão grave, resulta inatípico o reconhecimento da responsabilidade da empregadora pela indenização por danos morais e materiais (art. 927 do CC). Sob esses fundamentos, a SBD-I, por unanimidade, conheceu dos embargos por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, deu-lhes provimento parcial para: i) restabelecer a sentença no tocante à condenação da reclamada ao ressarcimento das despesas com medicamentos e tratamentos da doença, ao fornecimento de plano de saúde e à determinação de constituição de capital visando garantir o pagamento de pensão vitalícia; ii) condenar a reclamada ao pagamento de compensação por danos morais no valor de R\$ 60.000,00 e ao pagamento de pensão mensal vitalícia, correspondente a 40% da última remuneração percebida pela autora, a partir do seu afastamento em 6.11.2003, mantendo-se o valor atualizado, de acordo com os reajustes salariais concedidos. Vencidos, totalmente, os Ministros Aloysio Corrêa da Veiga, João Oreste Dalazen, Brito Pereira, Guilherme Augusto Caputo Bastos e Márcio Eurió Vital Azeiteiro, e, parcialmente, os Ministros Lelio Bentes Corrêa, José Roberto Freire Pimenta e Alexandre de Souza Agra Belmonte, que fixaram o percentual de 80% quanto ao pagamento da pensão mensal. TST-E-RR-189600-04.2007.5.20.0005, SBD-I, rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, red. p/ acórdão Min. Renato de Lacerda Paiva, 10.12.2015 (Informativo nº 126).</p> | <p>Doença ocupacional. Indenização. Pensão mensal vitalícia. Pagamento em parcela única. Art. 950 do CC.</p> <p>A pensão mensal vitalícia corresponde à indenização por danos materiais, relativa à doença ocupacional que resultou na perda da capacidade para o trabalho, poderá ser convertida em parcela única. A importância devida, no entanto, não deve equivaler à somatória dos valores das pensões mensais a que teria direito o trabalhador, de modo a não ocasionar o seu enriquecimento sem causa. Também não pode ser arbitrada em valor que onere indevidamente o devedor, que terá de dispor de quantia pecuniária vultosa de uma só vez. O quantum devido ao empregado, portanto, deverá corresponder àquele que, uma vez aplicado financeiramente, lhe renda por mês valores aproximados ao da pensão mensal devida, de acordo com o disposto no art. 950 do CC. Sob esses fundamentos, a SBD-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial e, no mérito, deu-lhes provimento para fixar em R\$ 83.000,00 o valor da indenização por danos materiais, em parcela única. TST-E-ED-RR-2230-18.2011.5.02.0432, SBD-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 28.4.2016 (Informativo nº 134)</p> |
| <p>Competência da Justiça do Trabalho. Ação civil pública. Caminhoneiro. Ausência de relação de emprego ou de trabalho com a empresa que mantém terminais de carga e descarga. Questões de saúde, segurança e higiene do trabalho. Tutela de direitos trabalhistas coletivos.</p> <p>Em se tratando de controvérsia envolvendo questões de saúde, segurança e higiene do trabalho, subsiste a competência da Justiça do Trabalho e o interesse de atuação do Ministério Público do Trabalho, ainda que o pedido e a causa de pedir não decorram de contrato de emprego ou de trabalho, mas envolvam a tutela de direitos trabalhistas coletivos de motoristas autônomos (caminhoneiros) que prestam serviço junto a terminais de carga e descargas de grãos mantidos por empresa de logística. Sob esse fundamento, a SBD-I, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, negou-lhe provimento, mantendo, portanto, a decisão do TRT que julgara improcedente a ação rescisória, fundada em violação do art. 114, I, VI e IX, da CF, por meio da qual se pretendia desconstituir acordão prolatado pela 2ª Vara do Trabalho de Rondonópolis/MT nos autos de ação civil pública. TST-RO-327-27.2013.5.23.0000, SBD-I, rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 2.8.2016 (Informativo nº 141)</p> | <p>Dano moral. Configuração. Uso de imagem. Ausência de autorização do empregado.</p> <p>A utilização da imagem sem o consentimento de seu titular, independentemente do fim a que se destina, configura ato ilícito, porquanto viola o patrimônio jurídico personalíssimo do indivíduo. Assim, a utilização da imagem do empregado para fins comerciais, sem prévia autorização, ainda que daí não advinha qualquer constrangimento, constitui ato ilícito, resultando em responsabilidade civil por dano moral, consoante o art. 20 do CC. Sob esses fundamentos, a SBD-I decidiu, por unanimidade, conhecer dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, dar-lhes provimento para restabelecer a sentença no tocante à condenação ao pagamento de indenização por dano moral. TST-E-RR-20200-67.2007.5.02.0433, SBD-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 29.9.2016 (Informativo nº 146)</p> |

Acidente de trabalho com objeto. Cortador de cana. Queda de rio. Caso fortuito externo. Ausência de responsabilidade civil objetiva. Indenização por dano moral. Inexistência.

A indenização por dano moral somente é devida quando houver dano, culpa e nexo de causalidade entre o dano e a conduta antijurídica, conforme o art. 186 do CC. Assim, não há como atribuir à reclamada conduta culposa ou dolosa em relação à morte de empregado cortador de cana atingido por um rio durante o exercício de sua atividade laboral, visto que o acidente decorreu unicamente de caso fortuito externo. De igual modo, não há falha em responsabilidade objetiva de empregadora, pois a atividade desenvolvida pela vítima não enseja risco de morte inerente à descarga elétrica. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, pelo voto preponderante da presidência, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes provimento para restabelecer a sentença que indeferiu o pedido de indenização por danos morais. Vencidos os Ministros Alexandre Aguiar Belmonte, João Oreste Dalazen, Renato de Lacerda Paiva, Augusto de Carvalho e Cláudio Mascarenhas Freire Pimenta, Hugo Carlos Schenemann e Cláudio Mascarenhas Brandão. TST-E-EDRR-195-49.2017 1.5.19.0000, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 22.6.2017 (Informativo nº 161).

Acidente de trabalho ocorrido na vigência do Código Civil de 1916. Responsabilidade objetiva prevista no art. 927, parágrafo único, do Código Civil de 2002. Aplicação retroativa da norma. Não configurada.

A aplicação da responsabilidade objetiva prevista no art. 927, parágrafo único, do Código Civil de 2002 a caso ocorrido na vigência do Código Civil de 1916 não revela retroação da norma, pois a teoria objetiva do risco em atividade perigosa decorre de entendimento doutrinário e jurisprudencial adotado antes mesmo do advento do novo diploma civil. Na hipótese, diante de acidente sucedido em 1998, em que o reclamante, embora tenha sido contratado para prestar serviços como jockey, foi ferido fatalmente durante a doma de cavalo de corrida, o proprietário do animal foi responsabilizado objetivamente pela reparação dos danos decorrentes do exercício de atividade de risco, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil. No caso concreto, visto um dono de responsável pela subjetiva do dono do cavalo, por negligência, visto que submete o jockey à tarefa de domador sem que ele estivesse apto a desempenhá-la. Com esses posicionamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial e, no mérito, negou-lhes provimento. Vencidos os Ministros João Oreste Dalazen, Ives Gandra Martins Filho e Gálgilherme Augusto Caputo Bastos que, repugnando à pertinência à invocação de jurisprudência em que se reconhece a viabilidade de aplicar-se a responsabilidade objetiva antes do Código Civil de 2002, davam provimento aos embargos para julgar improcedente o pedido de indenização por danos morais e materiais, por entenderem que a própria vítima, na condição de jockey/treinador, atraiu para si a presunção relativa de responsabilidade por todo e qualquer evento danoso provocado pelo animal, ao exercer atividade autônoma de risco, nos termos do art. 1.527 do Código Civil de 1916. TST-E-EDRR-9953600-29.2006.5.09.0013, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 17.8.2017 (Informativo nº 162).

Acidente de trabalho ocorrido na vigência do Código Civil de 1916. Responsabilidade objetiva prevista no art. 927, parágrafo único, do Código Civil de 2002. Aplicação retroativa da norma. Não configuração.

RR-9953600-29.2006.5.09.0013, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 17.8.2017 (informativo nº 162).

7. LEGISLAÇÃO RELACIONADA AO CAPÍTULO

SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

« Constituição Federal

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

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

Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre:

XII – previdência social, proteção e defesa da saúde;

« CLT

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 lhe 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) a 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. 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 mínimo 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 CIPAs.

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 empregados, 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 CIPAs 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.

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.

Art. 168 – Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas condições estabelecidas neste artigo e nas instruções complementares a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho:

- I – a admissão;
 - II – na demissão;
 - III – periodicamente.
- § 1º – O Ministério do Trabalho baixará instruções relativas aos casos em que serão exigíveis exames: a) por ocasião da demissão;

b) complementares.

§ 2º – Outros exames complementares poderão ser exigidos, a critério médico, para apuração da capacidade ou aptidão física e mental do empregado para a função que deva exercer.

§ 3º – O Ministério do Trabalho estabelecerá, de acordo com o risco da atividade e o tempo de exposição, a periodicidade dos exames médicos.

§ 4º – O empregador manterá, no estabelecimento, o material necessário à prestação de primeiros socorros médicos, de acordo com o risco da atividade.

§ 5º – O resultado dos exames médicos, inclusive o exame complementar, será comunicado ao trabalhador, observados os preceitos da ética médica.

§ 6º Serão exigidos exames toxicológicos, previamente à admissão e por ocasião do desligamento, quando se tratar de motorista profissional, assegurado o direito à contraprova em caso de resultado positivo e a confidencialidade dos resultados dos respectivos exames.

§ 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.

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.

Art. 176 – Os locais de trabalho deverão ter ventilação natural, compatível com o serviço realizado.

coredores 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 provisões, quanto a este, de água potável, alojamento e 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 eliminação das medidas cabíveis para eliminar a exposição 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 tolerância, controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias;

VII – higiene nos locais de trabalho, com distribuição das tarefas, controle permanente 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 refere este artigo serão expedidas de acordo com as resoluções a respeito adotadas pelo órgão técnico.

Art. 201 – As infrações ao disposto neste Capítulo relativas à medicina do trabalho serão punidas com multa de 30 (trinta) a 300 (trezentas) vezes o valor-de-referência previsto no art. 2º, parágrafo único, da Lei nº 6.205, de 29 de abril de 1975, e as consequências a seguirança do trabalho com multa de 50 (cinquenta) a 500 (quinhentas) 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. 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.

Art. 611-A A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...)

Art. 197 – Os materiais e substâncias emprega-

dos, 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 man- tenham as atividades previstas neste artigo anexarão, nos setores de trabalho atingidos, avisos ou cartazes, com advertência quanto aos materiais e substâncias perigosos ou nocivos à saúde.

Art. 198 – É de 60 (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 vagões e 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.

Art. 200 – Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer dispositivos 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 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 especiais revestimento de portas e paredes, construção de paredes contra fogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação,

RESPONSABILIDADE CIVIL E ACIDENTE DE TRABALHO

XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

(...)

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.

XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de concessão coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (...)

XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

» CLT

Art. 8º. (...)

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

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral

ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação;

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade,

a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física;

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o

são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica;

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para

a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão;

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimonial pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do

mesmo ato lesivo.

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juiz,

ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim

compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais;

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

I – a natureza do bem jurídico tutelado;

II – a intensidade do sofrimento ou da humilhação;

III – a possibilidade de superação física ou psicológica;

IV – os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;

V – a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;

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

VII – o grau de dolo ou culpa;

VIII – a ocorrência de retaliação espontânea;

IX – o esforço efetivo para minimizar a ofensa;

X – o perdão, tácito ou expresso;

XI – a situação social e econômica das partes envolvidas;

XII – o grau de publicidade da ofensa.

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

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

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

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

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

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

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

DANO MORAL E INDENIZAÇÕES

e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente

moral, comete ato ilícito.

Art. 402. Salvo as exceções expressamente pre-

vistas em lei, as perdas e danos devidas ao credor

abrangem, além do que ele efetivamente perdeu, o

que razoavelmente deixou de lucrar.

Art. 403. Ainda que a inexecução resulte de

dolo do devedor, as perdas e danos só incluem os

prejuízos efetivos e os lucros cessantes por efeito

deleita direito e imediato, sem prejuízo do disposto na

lei processual.

Art. 927. Aquelle que, por ato ilícito (arts. 186 e

187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o

dano, independentemente de culpa, nos casos espe-

cificados em lei, ou quando a atividade normalmente

desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua

natureza, risco para os direitos de outrem.

Art. 943. O direito de exigir reparação e a obri-

gação de prestá-la transmitem-se com a herança.

Art. 948. No caso de homicídio, a indenização

consiste, sem excluir outras reparações:

(...)

II – na prestação de alimentos às pessoas a quem

o morto os devia, levando-se em conta a duração

provável da vida da vítima

» CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL

Art. 110. Ocorrendo a morte de qualquer das

partes, dar-se-á a sucessão pelo seu espólio ou

pelos seus sucessores, observado o disposto no art.

313, §§ 1º e 2º.

Art. 292. O valor da causa constará da petição

inicial ou da reconvenção e será: (...)

V – na ação indenizatória, inclusive a fundada em

dano moral, o valor pretendido;

» INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 39/2016

Art. 3º, da Instrução Normativa nº 39/2016:

Sem prejuízo de outros, aplicam-se ao Processo do

Trabalho, em face de omissão e compatibilidade, os

preceitos do Código de Processo Civil que regulam

os seguintes temas:

(...)

IV – art. 292, V (valor pretendido na ação inden-

izatória, inclusive a fundada em dano moral);

» Constituição Federal

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem dis-

tingão 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:

(...)

V – é assegurado o direito de resposta, propor-

cional ao agravo, além da indenização por dano

materiais, moral ou à imagem;

(...)

X – são invioláveis a intimidade, a vida privada,

a honra e a imagem das pessoas, assegurado o

direito a indenização pelo dano material ou moral

decorrente de sua violação;

(...)

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho pro-

cessar e julgar:

(...)

VI – as ações de indenização por dano moral ou

patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

» Código Civil

Art. 12. Pode-se exigir que cesse a ameaça, ou a

lesão, a direito da personalidade, e reclamar perdas

e danos, sem prejuízo de outras sanções previstas

em lei.

Parágrafo único. Em se tratando de morto, terá

legitimação para requerer a medida prevista neste

artigo o cônjuge sobrevivente, ou qualquer parente

em linha reta, ou colateral até o quarto grau.

Art. 20. Salvo se autorizadas, ou se necessárias à

administração da justiça ou à manutenção da ordem

pública, a divulgação de escritos, a transmissão da

palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização

da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a

cober, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a res-

peitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais.

Parágrafo único. Em se tratando de morto

ou de ausente, são partes legítimas para requerer

essa proteção o cônjuge, os ascendentes ou os

descendentes.

Art. 186. Aquelle que, por ação ou omissão vo-

luntária, negligência ou imprudência, violar direito

1. The first part of the report is a general introduction to the subject of the study.

2. The second part of the report is a detailed description of the methods used in the study.

3. The third part of the report is a presentation of the results of the study.

4. The fourth part of the report is a discussion of the results and their implications.

5. The fifth part of the report is a conclusion and a list of references.

6. The sixth part of the report is a list of appendices.

7. The seventh part of the report is a list of figures and tables.

8. The eighth part of the report is a list of footnotes.

9. The ninth part of the report is a list of references.

10. The tenth part of the report is a list of appendices.

11. The eleventh part of the report is a list of figures and tables.

12. The twelfth part of the report is a list of footnotes.

13. The thirteenth part of the report is a list of references.

14. The fourteenth part of the report is a list of appendices.

15. The fifteenth part of the report is a list of figures and tables.

16. The sixteenth part of the report is a list of footnotes.

17. The seventeenth part of the report is a list of references.

18. The eighteenth part of the report is a list of appendices.

19. The nineteenth part of the report is a list of figures and tables.

20. The twentieth part of the report is a list of footnotes.

21. The twenty-first part of the report is a list of references.

22. The twenty-second part of the report is a list of appendices.

23. The twenty-third part of the report is a list of figures and tables.

24. The twenty-fourth part of the report is a list of footnotes.

25. The twenty-fifth part of the report is a list of references.

26. The twenty-sixth part of the report is a list of appendices.

27. The twenty-seventh part of the report is a list of figures and tables.

28. The twenty-eighth part of the report is a list of footnotes.

29. The twenty-ninth part of the report is a list of references.

30. The thirtieth part of the report is a list of appendices.

31. The thirty-first part of the report is a list of figures and tables.

32. The thirty-second part of the report is a list of footnotes.

33. The thirty-third part of the report is a list of references.

34. The thirty-fourth part of the report is a list of appendices.

35. The thirty-fifth part of the report is a list of figures and tables.

36. The thirty-sixth part of the report is a list of footnotes.

O aviso-prévio tem como finalidade indicar a data do término do contrato de trabalho. O período do aviso possibilita ao trabalhador procurar outro emprego, e, ainda, ao empregador buscar um substituto para o cargo vago. Dessa forma, torna-se possível que uma parte não seja surpreendida com a ruptura do contrato por ato unilateral da outra. Afasta-se, portanto, o evento surpresa.

1. AVISO-PRÉVIO

Sumário • 1. Aviso-prévio. 1.1. Estabilidade adquirida durante o período do aviso-prévio. 1.2. Aviso-prévio concedido pelo empregador. 1.3. Aviso-prévio concedido pelo empregado. 1.4. Aviso-prévio no contrato por prazo determinado. 1.5. Reconconsideração do aviso-prévio. 1.6. Falta grave no curso do aviso-prévio. 1.7. Súmulas e orientações jurisprudenciais do TST. 2. Término do contrato de trabalho. 2.1. Resilição. 2.1.1. Hipóteses de resilição unilateral. 2.2. Resilição bilateral: distrato (Reforma Trabalhista). 2.2.1. Verbas rescisórias devidas no distrato. 2.2.3. Saque dos depósitos do FGTS. 2.2.4. Seguro-desemprego. 2.3. Resolução. 2.3.1. Dispensa por justa causa – art. 482 da CLT. 2.3.2. Rescisão indireta (ou dispensa indireta) – art. 483 da CLT. 2.3.3. Culpa recíproca (art. 484 da CLT e Súmula nº 14 do TST). 2.4. Rescisão. 2.5. Demais hipóteses de término do contrato de trabalho. 2.5.1. Término do contrato por prazo determinado. 2.5.2. Força maior. 2.5.3. Morte do empregador. 2.5.4. Aposentadoria. 2.5.5. Fato do príncipe ou factum príncipis. 2.5.6. Dispensa discriminatória. 2.5.7. Término do contrato de trabalho – Pessoa com deficiência. 2.6. Obrigações decorrentes do término do contrato de trabalho (Reforma Trabalhista). 2.6.1. Extinção da homologação das verbas trabalhistas. 2.6.2. Recibo de quitação das verbas trabalhistas. 2.6.3. Forma de pagamento das verbas rescisórias. 2.6.4. Prazo para cumprimento das obrigações decorrentes da extinção do contrato de trabalho. 2.6.5. Fim da assistência na rescisão contratual. 2.6.6. Multa do art. 477, § 8º, CLT. 2.6.7. Reconhecimento judicial do vínculo de emprego. 2.6.8. Questões controvertidas acerca da multa do art. 477 da CLT. 2.6.9. Administração Pública e Massa falida. 2.6.10. Saque do FGTS e requerimento do seguro-desemprego. 2.7. Quitação anual de obrigações trabalhistas (Reforma Trabalhista). 2.8. Súmulas e orientações jurisprudenciais do TST. 3. Prescrição e decadência. 3.1. Prescrição. 3.1.1. Prazos prescricionais. 3.1.2. Prescrição total e parcial (Reforma Trabalhista). 3.1.3. Causas impeditivas, suspensivas e interruptivas da prescrição (Reforma Trabalhista). 3.1.4. Prescrição do FGTS. 3.1.5. Prescrição do aviso. 3.1.6. Imprescritibilidade das anotações na CTPS. 3.1.7. Prescrição de ofício. 3.1.8. Prescrição intercorrente. 3.2. Decadência. 4. Questões dissertativas e estudos de casos. 5. Súmulas e orientações jurisprudenciais do TST. 6. Enunciados da 2ª jornada de direito material e processual do trabalho. 7. Informativos do TST. 8. Legislação relacionada ao capítulo.

AVISO-PRÉVIO, TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO, PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA

CAPÍTULO IX

A CLT não exige formalidade específica para concessão do aviso-prévio. Dessa forma, pelo menos em tese, caberia a notificação do aviso verbalmente. A concessão verbal, embora admitida, dificulta a comprovação de que ele tenha sido efetivamente dado.

A parte que decidir colocar fim ao contrato deverá avisar a outra com **antecedência mínima de 30 dias**. Nesse sentido estabelece o art. 7º, XXI, da CF/88:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais além de outros que visem à melhoria de sua condição social: aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, **sendo no mínimo de 30 dias**, nos termos da lei. (grifos acrescidos)

No mesmo sentido, é a disposição do art. 611-B, XVI da CLT, que proíbe a redução ou supressão do direito ao aviso prévio por meio de negociação coletiva:

Art. 611-B da CLT (inserido pela *Reforma Trabalhista*): Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (...) XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

Em razão dessa previsão constitucional o aviso-prévio é proporcional ao tempo de serviço. Para empregados com até um ano de contrato o aviso-prévio será de 30 dias. A cada ano de contrato, serão acrescidos 3 dias na duração do aviso, até o limite de 60 dias. Assim sendo, a duração do aviso-prévio poderá ter até 90 dias (prazo mínimo de 30 dias + 60 dias do aviso proporcional) Esse dispositivo foi regulamentado recentemente pela Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011. De acordo com a nova lei:

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. (grifos acrescidos)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

A lei, de acordo com o art. 2º, entrou em vigor na data da sua publicação (13/10/2011). Assim sendo, com base no princípio da eficácia imediata das normas trabalhistas, atingirá os contratos em curso. Por exemplo, os empregados com contratos de trabalho há vinte anos, se dispensados sem justa causa após o dia 13 de outubro, terão aviso-prévio de até 90 dias. Cabe frisar que os avisos já iniciados não serão alcançados pela nova lei. Nesse sentido, prevê a jurisprudência do TST: **Súmula nº 441 do TST:** O direito ao aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei nº 12.506, em 13 de outubro de 2011.

Prevalece hoje o posicionamento de que proporcionalidade é voltada estritamente em benefício aos empregados urbanos, rurais, domésticos e trabalhadores avulsos, ou seja, o empregador não tem o direito de exigir que o empregado permaneça trabalhando mais de 30 dias, quando houver pedido de demissão.

Em relação aos empregados domésticos, o aviso-prévio é direito constitucional assegurado desde a promulgação da Constituição Federal de 1988. Contudo, a Nova Lei dos Domésticos regulamentou o tema com maior precisão, trazendo inclusive a regra do aviso-prévio proporcional prevista na Lei nº 12.506/2011. De acordo com o art. 23, § 1º e 2º, LC nº 150/2015, para empregados com até um ano de contrato o aviso-prévio será de 30 dias. A cada ano de contrato, serão acrescidos 3 dias na duração do aviso, até o limite de 60 dias. Assim sendo, a duração do aviso-prévio poderá ter até 90 dias (prazo mínimo de 30 dias + 60 dias do aviso proporcional).

| | |
|--|---|
| <p>Aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço (Lei nº 12.506/2011)</p> | |
| • | Duração mínima: 30 dias; |
| • | Proporcionalidade: a cada ano de contrato, acresce 3 dias |
| • | A cada ano de contrato: acresce 3 dias |
| • | Acrescimento máximo de 60 dias |
| • | Total do período: 90 dias (30 dias iniciais + 60 dias de proporcionalidade) |
| <p>Obs.: Posicionamento majoritário de que a ampliação do prazo é apenas direito do empregado (não é direito do empregador)</p> | |

Cabe ressaltar que nos casos de garantia provisória de emprego (gestante, membro da CPA, empregado acidentado etc.) é incabível a concessão de aviso-prévio. Somente após o término da garantia provisória de emprego é possível a sua concessão. No tocante ao cálculo do aviso-prévio, importante destacar que será calculado com base no salário. Diante disso, as horas extras prestadas habitualmente, por exemplo, integram o valor do aviso (art. 487, § 5º, da CLT). As gorjetas, como já visto, não integram o valor do aviso-prévio (Súmula nº 354, TST). Ademais, sendo o salário variável (comissões, percentagens etc.), será feita uma média dos últimos doze meses de serviço (art. 487, § 3º, da CLT).

Finalmente, caso o trabalhador fique doente ou sofra acidente não relacionado ao trabalho e, em razão disso, seja concedido auxílio-doença no curso do aviso-prévio, os efeitos da dispensa somente irão se concretizar após o término do benefício previdenciário. Não há extinção do contrato durante o recebimento do benefício previdenciário, porque o contrato estará suspenso. Desse modo, a concessão do benefício previdenciário no curso do aviso não torna nula a dispensa e nem dará direito à estabilidade, mas apenas prorrogará a extinção do contrato quando terminar o auxílio-doença. Nem mesmo a previsão em norma coletiva que garante estabilidade por período realizado após a alta médica garante a manutenção do emprego. Ademais, a projeção do aviso para o futuro tem efeitos limitados

1. **Súmula nº 369, V, do TST.** 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.

Por fim, cabe destacar que durante o aviso-prévio o empregado, em regra, não adquire estabilidade. Assim sendo, caso ele se candidate a membro da CIPA ou a dirigente sindical e seja eleito não gozará de estabilidade. Importante ressaltar, entretanto, 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 em 2013 para prever esse novo direito à gestante.

Com a promulgação da Lei nº 13.509/2017, o empregado adotante passou a ter assegurado o direito à estabilidade provisória no emprego da gestante.

1.1. Estabilidade adquirida durante o período do aviso-prévio

Súmula nº 371 do TST: A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso-prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias. No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso-prévio, todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário.

Aviso prévio indenizado. Superveniência de auxílio-doença. Estabilidade provisória. Previsão em instrumento coletivo. Efeitos exclusivamente financeiros. Inviável a reintegração. Súmula nº 371 do TST.

A concessão do auxílio-doença no curso do aviso prévio indenizado apenas adia os efeitos da dispensa para depois do término do benefício previdenciário (Súmula nº 371 do TST), e não implica em nulidade da despedida, ainda que norma coletiva assegure estabilidade provisória por sessenta dias após a concessão da alta médica. Desse modo, o empregado somente tem direito às vantagens econômicas previstas na norma coletiva, e, passado o período nela assegurado, pode o empregador extinguir o contrato de trabalho. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos da reclamada por contrariedade à Súmula nº 371 (na aplicação), e, no mérito, deu-lhes provimento para afastar a declaração da nulidade da dispensa e, consequentemente, a determinação de reintegração no emprego, reconhecendo que a condenação deve limitar-se a resguardar os direitos patrimoniais da reclamante até a concretização da dispensa, ocorrida no período de sessenta dias após o término do benefício previdenciário. TST-E-ED-RR-59000-67, 2005-5-01.0012, SBDI, rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, 12-3-2015 (Informativo nº 101)

às vantagens econômicas, ou seja, durante o período de aviso, o empregado terá direito aos reajustes salariais, de acordo com a Súmula nº 371 do TST.

Art. 391-A da CLT. 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. (Incluído pela Lei nº 12.812, de 2013)

Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção

Por fim, destaca-se que o acidente de trabalho também gera estabilidade durante o aviso-prévio. Nesse sentido, estabelece a jurisprudência recente do TST:

RECURSO DE REVISÃO, ESTABILIDADE PREVISTA NO ARTIGO 118 DA LEI Nº 8.213/91, ACIDENTE DE TRABALHO OCORRIDO NO CURSO DO AVISO PRÉVIO TRABALHADO.

Discute-se, no caso, o direito da reclamante à estabilidade prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213/91, em razão de acidente de trabalho sofrido no curso do aviso prévio. Ficou expressamente registrado no acórdão regional, que concedeu a estabilidade de que, de fato, houve acidente de trabalho que acarretou na entorse do tornozelo esquerdo, inclusive, a reclamada emitiu CAT no curso do aviso prévio, mas o órgão previdenciário reconheceu o direito ao benefício somente após 02/12/2009, data que expirou o período de aviso prévio. O acórdão recorrido está em harmonia com a iterativa e notória jurisprudência desta Corte Superior que, à luz das suas Súmulas nº 371 e 378, II, reconhece a estabilidade provisória do empregado que sofre acidente de trabalho, no curso do aviso prévio. Precedentes. Incide, no caso, o óbice do artigo 896, §§ 4º e 5º, da CLT. Recurso de revista de que não se conhece. (TST – RR: 1750-04.2010.5.02.0035 – Relator: Valdir Fiorindo – Data de Julgamento: 22/05/2013)

Na hipótese de pedido de demissão do empregado com garantia provisória de emprego, é necessária a concessão do aviso-prévio ao empregador. Se houver rescisão indireta, ou seja, se configurada a falta grave do empregado, o empregador receberá a totalidade das verbas rescisórias, incluindo o período da estabilidade e o aviso-prévio indenizado. Por fim, se ocorrer a dispensa de empregado portador de estabilidade, em razão de falta grave por ele cometida, não será cabível a concessão de aviso-prévio.

1.2. Aviso-prévio concedido pelo empregador

Cabe frisar que o aviso-prévio é um dever recíproco das partes. Quando for dado pelo empregador, na dispensa sem justa causa, há necessidade de redução na duração do trabalho, possibilitando que o trabalhador procure outro emprego. Note-se que esta redução é devida, também, ao empregado sujeito à jornada 12 x 36. O empregado poderá optar por:

a) redução de 2 horas diárias;

2. O empregado rural terá direito a redução de um dia por semana, quando o aviso for dado pelo empregador.
3. **Súmula nº 230 do TST:** "É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso-prévio, pelo pagamento das horas correspondentes".
4. Para mais informações, confira Informativo nº 144 do TST ao final do capítulo.
5. Nesse sentido, confira o Informativo nº 137 do TST ao final do capítulo.

Orientação jurisprudencial nº 83 da SDI-I do TST. A prescrição começa a fluir no fim da data do término do aviso-prévio. Art. 487, § 1º, CLT.

Orientação jurisprudencial nº 82 da SDI-I do TST. A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso-prévio, ainda que indenizado.

Importante destacar que, tanto no caso do aviso trabalhado quanto no aviso-prévio indenizado, **o tempo de serviço será projetado para todos os fins**, na contagem de férias, no décimo terceiro e nos depósitos do FGTS. Inclusive, embora o término seja imediato, a anotação na CTPS será realizada computando a data do período do aviso, e a prescrição somente inicia-se com o término do aviso⁴. Interessante decisão do TST⁵, estabelece que a adesão ao Plano de Demissão Voluntária – PDV pode ocorrer inclusive no curso de aviso-prévio trabalhado ou indenizado, uma vez que ainda vigente o contrato de trabalho. De acordo com a jurisprudência do TST:

Art. 487, § 6º, CLT: O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despesa, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.

Nesse sentido:

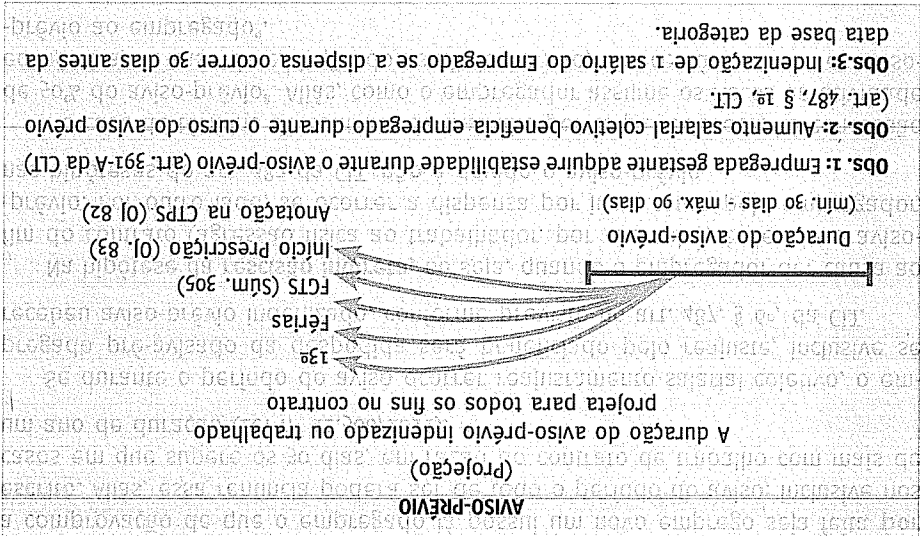
Vale ressaltar que o aumento salarial concedido para a categoria profissional do empregado durante o curso do aviso-prévio, indenizado ou trabalhado, beneficia o empregado que receberá os valores das verbas rescisórias com esse aumento ainda que tenha recebido os salários do aviso-prévio antecipadamente. Substituído por indenização pecuniária.

pagos os trinta dias sem que o empregado preste serviços. O período do aviso é substituído por indenização pecuniária.

O aviso será trabalhado ou indenizado. A primeira hipótese ocorre quando o empregado cumprir o aviso prestando serviços ao empregador. Por outro lado, no **aviso-prévio indenizado**, o término do contrato será imediato, ou seja, serão

busca de outro emprego. A empresa deverá pagá-lo novamente, portanto.

O empregador não poderá substituir esse período reduzido por pagamento de horas correspondentes⁶. Se não for concedida a redução no horário de trabalho, considera-se que o aviso não foi dado, pois não se possibilitou ao empregado a redução de 7 dias consecutivos⁷.



Seja o aviso-prévio trabalhado ou indenizado, o pagamento das verbas rescisórias ocorrerá até o décimo dia da comunicação da dispensa, nos termos do art. 477, § 6º da CLT. Não há aviso-prévio “cumprido em casa”, pois se trata de fraude para postergar o pagamento das verbas rescisórias.

Art. 477 da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): 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.

(...)

§ 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 recebimento de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

O direito ao aviso-prévio é irrenunciável pelo empregado, logo, mesmo o aviso-prévio indenizado, não exime o empregador do respectivo pagamento. Excepcionalmente, é admitido ao empregado renunciar ao aviso para assumir novo emprego. Para que essa renúncia ao aviso-prévio seja válida, é necessário que

6. **Orientação Jurisprudencial nº 14 da SDI-1 do TST:** “Em caso de aviso-prévio cumprido em casa, o prazo para o pagamento das verbas rescisórias é até o décimo dia da notificação da despedida”;
7. 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”;

8. **Súmula nº 14 do TST:** "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".
9. **Súmula nº 44 do TST:** "A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso-prévio".

Para o aviso prévio trabalhado, permanece a obrigatoriedade de pagamento do valor integral. De nossa opinião, a redução do aviso prévio indenizado na hipótese de celebração de distrito é inconstitucional, pois a Constituição Federal assegura, em seu art. 7º, XXI, o direito ao recebimento de aviso prévio de, no mínimo, 30 dias. A redução do valor pela metade equivale, portanto, à concessão de menos dias que o mínimo previsto no texto constitucional. Além disso, de acordo com o art. 611-B, XVI, da CLT, o aviso-prévio não pode ser discutido por negociação coletiva, por ser objeto, ilícito de convenção e acordo coletivo de trabalho. Portanto, por simples acordo individual entre as partes, não seria possível admitir a redução da duração do aviso-prévio pela metade.

a) o aviso prévio, se indenizado; e
b) o aviso prévio, se trabalhado;

Art. 484-A, CLT (acrescentado pela Reforma Trabalhista). O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

A Reforma Trabalhista passou a admitir o término do contrato de trabalho por meio de acordo entre empregado e empregador e que se denomina distrito. Nesse caso, nos termos do art. 484-A, I, a da CLT:

No caso de término do contrato de trabalho por culpa recíproca, há concessão de 50% do aviso-prévio. Aliás, como o empregador assume os riscos da atividade econômica, no caso de extinção do estabelecimento, é necessário conceder aviso-prévio ao empregado.

Na hipótese de **rescisão indireta**, ou seja, quando o empregador der causa ao fim do contrato (agressão física ao trabalhador, por exemplo), é devido o aviso-prévio. Por outro lado, se ocorrer a dispensa por justa causa pelo empregador, nas hipóteses do art. 482 da CLT, não é devido o aviso-prévio.

Se durante o período do aviso ocorrer reajustamento salarial coletivo, o empregado pré-avisado da despedida será beneficiado pelo reajuste, inclusive se a comprovação de que o empregado já possui um novo emprego seja feita por escrito. Aliás, essa renúncia poderá ser de todo o período do aviso, inclusive nos casos em que supere os 30 dias, em razão do contrato de trabalho com mais de um ano de duração (Lei nº 12.506/2011).

Por fim, como já dito anteriormente, o aviso-prévio integra o tempo de serviço do empregado para todos os fins¹⁰. Se a dispensa ocorrer nos 30 dias que antecedem o reajuste salarial, o empregado terá direito à indenização prevista na Lei nº 7.238/84, ou seja, no valor de um salário do empregado. Essa indenização será devida mesmo que o empregador pague as verbas rescisórias já com o valor do salário corrigido. O objetivo dessa lei foi o de dificultar a dispensa do empregado quando estiver próximo do reajuste salarial.

Súmula nº 182 do TST: O tempo do aviso-prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização prevista no art. 9º da Lei nº 6.708/1979. (Essa lei foi alterada pela Lei nº 7.238/84)

Art. 9º da Lei nº 7.238/84: O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo FGTS.

Súmula nº 314 do TST: Se ocorrer a rescisão contratual no período de 30 dias que antecede à data-base, o pagamento das verbas rescisórias com o salário já corrigido não afasta o direito à indenização adicional (grifos acrescidos)

1.3. Aviso-prévio concedido pelo empregado

O empregado, ao efetuar seu pedido de demissão, também está obrigado a conceder aviso-prévio, possibilitando que o empregador procure um novo substituto. Se o empregado não conceder o aviso, possibilita o desconto no salário correspondente.

De acordo com o art. 487, § 2º, da CLT:

Art. 487, § 2º, CLT: A falta de aviso-prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

Cabe destacar, novamente, que o aviso-prévio é direito irrenunciável ao empregado. Por outro lado, o empregador poderá renunciar ao aviso-prévio de 30 dias. Portanto, o trabalhador ao pedir demissão, a empresa tem condições de liberá-lo da prestação de serviços imediatamente.

1.4. Aviso-prévio no contrato por prazo determinado

O instituto do aviso-prévio é voltado para os contratos por prazo indeterminado. Em regra, o contrato por prazo determinado possui término previamente fixado entre as partes, logo não há necessidade do aviso. Excepcionalmente, se

10. Art. 487, § 1º, da CLT: "A falta do aviso-prévio do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida a integração desse período no seu tempo de serviço". Cabe ressaltar que o registro da candidatura a dirigente sindical, feito durante o período de aviso-prévio, não assegura a estabilidade ao empregado, de acordo com o item V da Súmula nº 369 do TST. "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 CLT".

11. **Súmula nº 163 do TST:** "Cabe aviso-prévio nas rescisões antecipadas nos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT".
12. Para maiores informações sobre término antecipado do contrato por prazo determinado, consulte Capítulo III dessa obra.
13. **Súmula nº 73 do TST:** "A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo de aviso-prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória".

O caso de falta grave cometida pelo empregado (art. 482 da CLT), durante o curso do aviso-prévio, ocasionará a perda do restante do aviso e reflexo desse período nas verbas rescisórias. Receberá apenas as parcelas devidas na dispensa por justa causa. Não se considera justa causa o abandono de emprego no curso do aviso-prévio¹³.

1.6. Falta grave no curso do aviso-prévio

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. (grifos acrescentados)

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.

De acordo com o art. 489 da CLT:

comum acordo, afastam a hipótese do término do contrato.

Podrá ocorrer a reconsideração tácita ou expressa. No primeiro caso, o empregado continuará trabalhando após os trinta dias concedidos para aviso, sem recusa do empregador. Reconsideração expressa ocorre quando as partes, em comum acordo, afastam a hipótese do término do contrato.

Reconsiderar o aviso é ato bilateral, isto é, depende do consentimento da outra parte.

O aviso-prévio é direito das partes envolvidas na relação empregatícia. Esse direito é exercido de forma unilateral (pedido de demissão ou dispensa sem justa causa). Há possibilidade, entretanto, de reconsideração do aviso-prévio que pode ser realizada a qualquer tempo, desde que seja feita antes da extinção do contrato de trabalho.

1.5. Reconsideração do aviso-prévio

Caso a rescisão ocorra antes do prazo previamente fixado entre as partes, e o contrato não contenha a cláusula acima, o aviso-prévio não será devido, aplicando-se nesses casos os artigos 479 e 480 da CLT¹⁴ (pagamento de indenização).

A possibilidade de cláusula asseguratória de direito recíproco estende-se ao contrato de experiência¹⁵.

O contrato por prazo determinado contém cláusula asseguratória de direito recíproco, e ocorrer a rescisão antecipada, haverá necessidade da parte (empregado ou empregador) conceder o aviso-prévio, conforme previsto no art. 481 da CLT.

No caso de rescisão indireta (art. 483 da CLT) - falta grave cometida pelo empregador -, o trabalhador poderá atestar-se imediatamente do serviço, recebendo salário correspondente ao restante do período, além das verbas rescisórias da dispensa sem justa causa.

HIPÓTESES EM QUE É DEVIDO O AVISO-PRÉVIO

- 1) **Aviso-prévio concedido pelo empregador:**
 - Dispensa sem justa causa;
 - Rescisão indireta (art. 483 da CLT)
 - Extinção do estabelecimento (Súmula nº 44 do TST)
 - Contrato por prazo determinado com cláusula assecuratória de direito recíproco (art. 481 da CLT)
 - Culpa recíproca: empregado tem direito a 50% do valor do aviso (Súmula nº 14 do TST)
- 2) **Aviso-prévio concedido pelo trabalhador:**
 - Pedido de demissão feito pelo empregado
 - Contrato por prazo determinado com cláusula assecuratória de direito recíproco (art. 481 da CLT)
- 3) **Distrito**
 - Se indenizado, o aviso-prévio será devido pela metade (art. 484-A da CLT).
- 4) **Não será devido o aviso-prévio:**
 - a) contratos por prazo determinado.
 - b) dispensa por justa causa (art. 482 da CLT).
 - c) morte do trabalhador

AVISO-PRÉVIO (RESUMO)

- **Conceito:** evitar que uma parte seja surpreendida com a ruptura do contrato por ato unilateral da outra.
- **Prazo:** no mínimo, 30 dias.
- **Concedido pelo empregador:**
 - a) empregado urbano terá redução de 2 horas diárias ou 7 dias consecutivos.
 - b) empregado rural terá direito a redução de 1 dia por semana.
- **Concedido pelo empregado:**
 - a) obrigado a conceder o aviso na hipótese de pedido de demissão.
 - b) se não for concedido, possibilita desconto no salário do empregado.
- **Aviso-prévio indenizado:** ocorre a substituição do período trabalhado por indenização pecuniária. Esse período é projetado no contrato para todos os fins.
- **Reconsideração:** ato bilateral, depende do consentimento da parte contrária.

1.7. Súmulas e orientações jurisprudenciais do TST

| CAPÍTULO VII – AVISO-PRÉVIO, TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO E DEGRADAÇÃO | |
|---|---|
| Súmula nº 441 do TST. Aviso-prévio. Proporcionalidade | O direito ao aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei nº 12.506, em 13 de outubro de 2011. |
| Súmula nº 380 do TST. | Aplica-se a regra prevista no caput do art. 132 do Código Civil de 2002 à contagem do prazo do aviso-prévio, excluindo-se o dia do começo e incluindo o do seu vencimento. |
| 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. |
| Súmula nº 348 do TST. | É inválida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia provisória de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos. |
| Orientação jurisprudencial nº 268 da SDI – I do TST. | Somente após o término do período de estabilidade é que se inicia a contagem do prazo do aviso prévio para efeito das indenizações previstas nos artigos 9º da Lei nº 6.708/79 e 9º da Lei nº 7.238/84. |
| Súmula nº 230 do TST. | É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso-prévio, pelo pagamento das horas correspondentes. |
| Súmula nº 163 do TST. | Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas nos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT. |
| Súmula nº 44 do TST. | A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso-prévio. |
| Orientação jurisprudencial nº 82 da SDI – I do TST. | A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso-prévio, ainda que indenizado. |
| Orientação jurisprudencial nº 367 da SDI – I do TST. | O prazo de aviso-prévio de 60 dias, concedido por meio de norma coletiva que silencie sobre alcances de seus efeitos jurídicos, computa-se integralmente como tempo de serviço, nos termos do § 1º do art. 487 da CLT, repercutindo nas verbas rescisórias. |
| Súmula nº 305 do TST. | O pagamento relativo ao período de aviso-prévio, trabalhado ou não, está sujeito a contribuição para o FGTS. |
| Orientação jurisprudencial nº 83 da SDI – I do TST. | A prescrição começa a fluir no final da data do término do aviso prévio. Art. 487, § 1º, CLT. |
| Súmula nº 371 do TST. | A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso-prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias. No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso-prévio, todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário. |
| Súmula nº 14 do TST. | 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. |
| Orientação jurisprudencial nº 14 da SDI – I do TST. | Em caso de aviso-prévio cumprido em casa, o prazo para o pagamento das verbas rescisórias é até o décimo dia da notificação da despedida. |

14. Esta orientação jurisprudencial será impactada pela nova redação dada ao art. 477, § 6º da CLT pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

15. Nas provas do TRT, as questões, por vezes, não abordam o termo técnico: rescisão. Portanto, o candidato deverá estar atento às hipóteses de dispensa imotivada: dispensa SEM justa causa (empregador) e pedido de demissão (empregado).

A rescisão unilateral é a manifestação imotivada de uma das partes da relação de emprego que coloca fim ao contrato de trabalho. Admite-se a livre rescisão, pois ninguém é obrigado a manter-se vinculado permanentemente. Trata-se de direito potestativo de empregados e empregadores.

Nesse sentido, é assegurada ao trabalhador a possibilidade de apresentar pedido de demissão, que corresponde à rescisão do contrato de trabalho por fim do contrato. A rescisão pode ser unilateral ou bilateral.

A rescisão do contrato de trabalho corresponde ao término do contrato de trabalho sem que tenha ocorrido o cometimento de falta grave que determine o fim do contrato. A rescisão pode ser unilateral ou bilateral.

2.1. Rescisão

| | |
|---|--|
| Rescisão { - Nulidade do contrato de trabalho. | |
| Rescisão | - Culpa recíproca (ambos praticam a falta grave) |
| | - Rescisão indireta (falta praticada pelo empregador - art. 483 da CLT). |
| | - Rescisão por justa causa (falta praticada pelo empregado - art. 482 da CLT). |
| | - Dispensa por justa causa (falta praticada pelo empregado). |
| Rescisão (manifestação unilateral ou bilateral) | - Pedido de demissão (empregado). |
| | - Dispensa sem justa causa (empregador). |
| | - Distrato. |

2. TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO

| |
|---|
| Súmula nº 73 do TST. A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo de aviso-prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória. |
| Súmula nº 182 do TST. O tempo do aviso prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional prevista no art. 9º da Lei nº 6.708/1979. |
| Súmula nº 242 do TST. A indenização adicional, prevista no art. 9º da Lei nº 6.708, de 30.10.1979 e no art. 9º da Lei nº 7.238 de 28.10.1984, corresponde ao salário mensal, no valor devido na data da comunicação do despedimento, integrado pelos adicionais legais ou convenionados, ligados à unidade de tempo mês, não sendo computável a gratificação natalina. |
| Súmula nº 314 do TST. Se ocorrer a rescisão contratual no período de 30 dias que antecede à data-base, o pagamento das verbas rescisórias com o salário já corrigido não atasta o direito à indenização adicional. |

- 16 CASSAR, Vêlia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11ª Edição. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 1.019.
17. **Súmula nº 171 do TST:** Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses. **Súmula nº 261 do TST:** "O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais".
18. "Os valores correspondentes ao aviso-prévio indenizado (caso devida), indenização de 40% sobre o FGTS, saldo salarial, férias vencidas e proporcionais e 13º salário proporcional constituem o que ficou conhecido como "verbas rescisórias", ou seja, os valores que são devidos ao empregado por ocasião da rescisão do seu contrato de trabalho", verbas estas discriminadas no "Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho" (TRCT). MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Curso de Direito do Trabalho*: a relação de emprego. São Paulo: LTR, 2008. v. II, p. 491.

Obs.: No pedido de demissão, o empregado não saca os depósitos do FGTS e deverá conceder aviso-prévio de 30 dias ao empregador. Por fim, ressalta-se que perderá a estabilidade provisória de emprego que eventualmente possuía no caso de formulação de pedido de demissão.

b) **Dispensa ou despedida sem justa causa.** Ocorre quando o empregador

é quem decide colocar fim ao contrato sem motivação. Salvo nos casos de garantia provisória de emprego (gestante, membro da Cipa etc.), o empregado não poderá se opor a essa decisão. Nesse caso, receberá a totalidade das verbas rescisórias¹⁸.

a) **Demissão.** Ocorre quando o empregado decide colocar fim ao contrato. Independe de qualquer motivação. O empregador não poderá se opor a essa decisão do trabalhador. Nessa hipótese de pedido de demissão, o empregado terá direito às seguintes verbas rescisórias:

- Saldo de salário (dias efetivamente trabalhados);
- Décimo terceiro salário proporcional;
- Férias + 1/3 vencidas, se houver;
- Férias + 1/3 proporcionais¹⁹.

2.1.1. Hipóteses de rescisão unilateral

Passaremos agora à análise das hipóteses admitidas no ordenamento jurídico brasileiro de rescisão do contrato de trabalho.

A rescisão bilateral compreende o acordo entre as partes contratantes que colocam fim ao contrato de trabalho e que se denomina "distrito". Antes da Reforma Trabalhista, a legislação não admitia o distrito, cabendo aos empregados apresentar pedido de demissão ou aos empregadores de realizar a dispensa sem justa causa.

iniciativa do trabalhador. Por outro lado, também se admite a dispensa sem justa causa dos trabalhadores, que corresponde ao exercício pelo empregador do direito potestativo de rescindir unilateralmente o contrato de trabalho.

• **Saldo de salário (dias efetivamente trabalhados):**

- Décimo terceiro salário proporcional;

- Férias + $\frac{1}{3}$ vencidas, se houver;

- Férias + $\frac{1}{3}$ proporcionais;

- Aviso-prévio;

- Saque dos depósitos do FGTS;

- Indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS;

- Direito ao benefício do seguro-desemprego, desde que atenda aos requisitos próprios estabelecidos na legislação previdenciária.

A mudança do regime jurídico de celetista para estatutário gera a extinção do contrato de trabalho. Para que o município implemente a mudança de regime jurídico, é necessária lei municipal. Os empregados que tinham contrato de trabalho com o ente estatal eram regidos pela CLT e, com a mudança de regime, passaram a ser estatutários disciplinados por lei específica do município. Essa alteração de regime jurídico acarreta o **término do contrato de trabalho**. Consequentemente, inicia-se a contagem do prazo prescricional de 2 anos para que o antigo empregado, hoje estatutário, reivindique seus direitos trabalhistas (FGTS, horas extras, aviso-prévio etc.). O ex-empregado poderá pleitear os últimos 5 anos a contar da propositura da ação judicial. De acordo com a jurisprudência do TST:

Súmula nº 382 do TST. A transferência do regime jurídico de celetista para estatutário implica extinção do contrato de trabalho, fluindo o prazo da prescrição bienal a partir da mudança de regime.

2.1.1.1. Programa de Demissão Voluntária (Reforma Trabalhista) – PDV

O Plano de Demissão Voluntária – PDV – ou programa de incentivo à demissão voluntária é tratado, por alguns autores, como hipótese de transação individual de direitos trabalhistas. O PDV tem por objetivo conceder uma vantagem pecuniária ao empregado que se desligar do trabalho voluntariamente. É utilizado para reduzir os quadros da empresa e também para colocar fim ao contrato de trabalho. Em resumo, o empregado pede demissão e recebe uma indenização, além das verbas rescisórias clássicas.

Com a possibilidade de término do contrato de trabalho por distrito, conforme dispõe o novo art. 484-A da CLT, também introduzido pela Reforma Trabalhista, terá redução dos casos de PDV, pois o acordo entre empregado e empregador para o fim do contrato já reduz as verbas trabalhistas devidas⁹⁹. Há duas importantes

19 Para mais informações, confira o Capítulo XVI.

discussões quanto ao assunto: uma é a natureza jurídica da vantagem pecuniária e a segunda discussão é a eficácia liberatória do PDV.

2.1.1.1.1. Natureza jurídica do PDV

No tocante à natureza jurídica do PDV, estabelecem a doutrina e a jurisprudência do TST que o valor pago a título de incentivo à demissão voluntária tem **natureza jurídica de indenização**. Assim sendo, não reflete nas demais parcelas salariais e, ainda, o valor pago no incentivo ao desligamento não poderá ser utilizado para compensar outras verbas trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho:

Orientação jurisprudencial nº 356 da SDI – I do TST. Programa de incentivo à demissão voluntária (PDV). Créditos trabalhistas reconhecidos em juízo. Compensação. Impossibilidade

Os créditos tipicamente trabalhistas reconhecidos em juízo não são suscetíveis de compensação com a indenização paga em decorrência de adesão do trabalhador a Plano de Incentivo à Demissão Voluntária (PDV).

O fundamento jurídico que veda a compensação consiste em parcelas de natureza jurídica diversas, isto é, o valor pago no PDV possui natureza indenizatória; já as decorrentes do contrato de trabalho, natureza salarial, ou de remuneração. Ademais, entendemos que não é possível a compensação dos valores recebidos a título de indenização decorrente da adesão ao PDV com créditos indenizatórios de origem totalmente alheia ao término do contrato de trabalho. Nesse sentido, não seria possível, por exemplo, a compensação de eventual **indenização por danos morais** com as verbas do PDV, uma vez que a primeira apresenta origem na reparação de dano causado pelo cometimento de ilícito civil, enquanto a segunda tem relação direta com a resilição do contrato de trabalho.

Em resumo, a OJ nº 356 da SDI-I do TST prevê a impossibilidade de compensação entre a indenização do PDV e as verbas rescisórias devidas. Entretanto, há posicionamento do TST, dando ênfase ao negociado sobre o legislador, que permite referida compensação de verbas trabalhistas com a vantagem financeira concedida pela empresa em razão de PDV, desde que haja **expressa previsão em instrumento coletivo**. No caso analisado pelo TST, a compensação estava prevista em acordo coletivo, cuja verba paga na indenização do PDV (6 salários) seria descontada de eventual condenação à empresa em caso de proposição de ação trabalhista por parte dos demitidos.

A outra discussão envolvendo a eficácia liberatória do PDV é alvo do presente artigo inserido pela Reforma Trabalhista e será abordada nos próximos tópicos.

2.1.1.1.2. Eficácia liberatória – regulamentação anterior à Reforma Trabalhista

Os efeitos da adesão ao programa não eram determinados pela legislação. Suas consequências eram previstas pela jurisprudência do TST. De acordo com a regulamentação anterior, o empregado que aderisse ao PDV não concedia quitação

geral do contrato. Poderia, no futuro, discutir parcelas que não haviam sido devidamente quitadas. A seguir será transcrita a jurisprudência do TST:

Orientação Jurisprudencial nº 270 da SDI-I do TST. A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho antes da adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusiva e não pagamento das parcelas e valores constantes do recibo.

A OJ nº 270 da SDI-I do TST deixa clara a regra de que a empresa dará quitação pelo que efetivamente recebeu (parcelas e valores).

Até então, a única possibilidade, prevista em lei, de transação extrajudicial ocorria em sede de Comissão de Conciliação Prévia. Portanto a transação, via PDV, mesmo que formalmente válida, sem vícios na manifestação da vontade do trabalhador, não extinguia direitos decorrentes do contrato de trabalho. Nesse sentido, era o posicionamento do TST na orientação mencionada, ao prever que a quitação abrangia somente as parcelas recebidas e expressamente consignadas no recibo. Assim sendo, a adesão ao PDV não conferia quitação geral às parcelas do contrato de trabalho, mesmo que prevista, no recibo, a declaração de que o trabalhador não teria mais nenhum direito a reivindicar.

Diante dessa interpretação restritiva do TST, o empregado poderia ingressar na Justiça do Trabalho para requerer, por exemplo, o pagamento de horas extras e adicional de periculosidade, que não constavam especificamente no recibo.

2.1.1.1.3. Posicionamento do STF e a força dos instrumentos coletivos

Em abril de 2015, o Plenário do STF²⁰ adotou posição contrária à OJ nº 270 da SDI-I do TST ao decidir pela validade da cláusula de quitação geral, ampla e irrestrita das verbas trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho **desde que previstas em acordo coletivo** e nos demais instrumentos assinados pelo empregado. Sustentou-se que a igualdade existente entre os entes coletivos (sindicato da categoria profissional e a empresa) possibilitaria a quitação geral das verbas trabalhistas.

Trata-se de uma importante decisão do STF, pois o tema se insere na discussão acerca da prevalência do negociado sobre o legislado. A atual jurisprudência do STF tem a tendência de valorizar os acordos e convenções coletivas de trabalho sobre a legislação trabalhista. Nesse mesmo sentido, recentemente, o Tribunal, no julgamento do RE nº 895759/PE, decidiu pela possibilidade de supressão do pagamento das horas *in itinere* por meio de instrumento coletivo de trabalho. No mesmo raciocínio de valorização da força dos instrumentos coletivos de trabalho, a Reforma Trabalhista passou a prever, no art. 611-A²¹, diversas hipóteses que permitam a prevalência dos acordos e convenções coletivas sobre a lei.

20. RE nº 590415/SC – Relator Min. Roberto Barroso – Data de julgamento: 30/04/2015.
21. Para mais informações, confira os comentários ao art. 611-A da CLT.

2.1.1.1.4. Eficácia liberatória do PDV – Reforma Trabalhista

De acordo com a redação do novo art. 477-B da CLT, o plano de demissão voluntária ou incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, enseja a quitação plena e irrevogável dos direitos da relação de emprego desde que **previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho**:

Art. 477-B, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). 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.

Trata-se de mais um artigo que enfatiza a força dos instrumentos coletivos de trabalho. Essa previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho poderá levar a renúncia de direitos trabalhistas pelo empregado caso aceitem a adesão ao PDV. Ressalta-se que ainda prevalece, como regra, o previsto na OJ nº 270 da SDI-1 do TST, pois causa ausente norma coletiva, somente haverá eficácia liberatória quanto às parcelas expressamente discriminadas:

Orientação jurisprudencial nº 270 da SDI-1 do TST. A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusiva das parcelas e valores constantes do recibo.

Como já sustentado no tópico anterior, a eficácia liberatória geral já era aceita pelo STF desde abril de 2015 **quando presente a negociação coletiva**. Nesse sentido, a legislação veio para regulamentar de forma definitiva o assunto evitando o conflito entre a jurisprudência do TST, contrária à quitação geral e a jurisprudência do STF, que admitia a quitação ampla e irrestrita desde que prevista em instrumento coletivo de trabalho. Essa previsão é extremamente prejudicial aos trabalhadores, pois importa na criação de novo instrumento para a renúncia de direitos trabalhistas pelo empregado, com enriquecimento sem causa do empregador e retrocesso social²².

A partir desse novo dispositivo, caberá aos sindicatos atuar com muita diligência. Seu papel será decisivo para não lesar os trabalhadores de sua base de representação. Os instrumentos coletivos não podem servir de ferramentas de renúncia. Destaca-se que o PDV não pode ser instrumento para renúncias de direitos trabalhistas ou para parcelamento das verbas rescisórias. Todas as verbas decorrentes do pedido de demissão devem ser pagas integralmente.

Por fim, o artigo traz a ressalva de que o PDV não terá efeitos de quitação irrestrita caso haja “acordo entre empregado e empregador”. Essa disposição

não terá efeitos práticos, pois os empregados irão se submeter à imposição do empregador para que venham a aderir ao plano com a quitação irrevogável. O artigo pressupõe a existência de igualdade de negociação entre empregado e empregador, o que não ocorre na realidade, pois a relação jurídica é marcada pela presença da hipossuficiência do empregado em relação a seu empregador.

A Reforma Trabalhista ampliou significativamente a possibilidade de ajuste individual entre empregado e empregador, podendo negociar livremente. Nesse sentido, segue quadro com essas hipóteses trazidas pela nova legislação:

| HIPÓTESES DE ACORDO INDIVIDUAL ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR PREVISTAS NA REFORMA TRABALHISTA | |
|---|---|
| A Reforma Trabalhista ampliou significativamente as possibilidades de ajuste entre empregados e empregadores em 13 hipóteses: | |
| 1) Compensação de jornada (art. 59, § 6º, CLT) | 2) Banco de horas semestral (art. 59, § 5º, CLT) |
| 3) Jornada 12 x 36 (art. 59-A, CLT) | 4) Alteração do regime presencial para o teletrabalho (art. 75-C, § 1º, CLT) |
| 5) Compra e manutenção de equipamentos necessários ao teletrabalho (art. 75-D, CLT) | 6) Fracionamento das férias (art. 134, § 1º, CLT) |
| 7) Intervalo para amamentação (art. 396, CLT) | 8) Empregado "hipersuficiente" (art. 444, parágrafo único e 611-A da CLT) |
| 9) Forma de pagamento das verbas rescisórias (art. 477, § 4º, I, da CLT) | 10) Eficácia liberatória no Plano de Demissão Voluntária (art. 477-B, parte final, CLT) |
| 11) Distrato (art. 484-A, CLT) | 12) Celebração da cláusula compromissória de arbitragem (art. 507-A, CLT) |
| 13) Quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B, CLT) | |

2.1.1.1.5. Quitação plena e irrevogável

O objetivo da Lei nº 13.467/2017 foi trazer "segurança" ao empregador. Com a quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação de emprego, o legislador pretendeu evitar ações judiciais questionando verbas inadimplidas (horas extras, por exemplo). Da forma como consta no novo dispositivo, não será possível discutir judicialmente a menos que seja demonstrada a presença de vício no consentimento ou fraude na elaboração do PDV.

Na tentativa de conferir segurança jurídica ao PDV, a Reforma Trabalhista criou uma das ferramentas mais cruéis de renúncia trabalhista. Foi dado poder ao Sindicato dos Trabalhadores para conferir (ou não) essa quitação geral. Veremos, no futuro, quais são os verdadeiros sindicatos que defendem a sua categoria.

Segue quadro com as principais informações a respeito da eficácia liberatória do empregador em relação à homologação das verbas trabalhistas:

A Reforma Trabalhista entrará em vigor e as alterações promovidas terão aplicação imediata. Portanto, a partir de 11/11/2017, todos os PDVs firmados estarão sujeitos às novas regras previstas no art. 477-B da CLT. Lembre-se de que a quitação é irrevogável somente é aplicada se houver norma coletiva.

2.1.1.1.6. Direito intertemporal

| |
|---|
| <p>1) Regra geral: Quitação apenas das parcelas e valores expressamente constantes (OJ nº 270 da SDI-I do TST - continua válida);</p> <p>2) Previsão em norma coletiva: Quitação geral, plena e irrevogável dos direitos trabalhistas (novo art. 477-B da CLT);</p> <p>3) Acordo entre empregado e empregador: Mesmo com a previsão em norma coletiva, é possível a modificação dos efeitos na hipótese de acordo entre empregado e empregador (parte final do novo art. 477-B da CLT). Hipótese raríssima de ocorrer, dada a subordinação do empregado.</p> |
| <p>PDV e Reforma Trabalhista</p> |

Desde que prevista em instrumento coletivo de trabalho, o PDV dará quitação plena e irrevogável a todas as parcelas de natureza trabalhista. Em resumo:

| |
|---|
| <p>- Obs.: Recibo de quitação ou instrumento de rescisão: O recibo de quitação deve especificar as parcelas pagas ao empregado, sendo válida a quitação apenas quanto às parcelas especificadas (art. 477, § 2º, da CLT). Ressalta-se que, com a Reforma Trabalhista, não há mais homologação das verbas trabalhistas no final do contrato de trabalho. O recibo de quitação não assegura eficácia liberatória, podendo o empregado discutir em juízo os valores e as parcelas pagos.</p> |
| <p>- Homologação em juízo: De acordo com a OJ nº 132 da SDI-II do TST, é possível que, mediante acordo judicial, seja conferida eficácia liberatória geral das verbas trabalhistas. Nesse sentido, o acordo judicial em que o empregado daria plena e ampla quitação, sem nenhuma ressalva, alcançaria todos os direitos decorrentes do contrato de trabalho. Com a vigência da Lei nº 13.467/17, há necessidade de alteração dessa orientação jurisprudencial, uma vez que o novo art. 855-E prevê que apenas há a suspensão do prazo prescricional com relação aos direitos nela especificados. Assim, os direitos decorrentes do contrato de trabalho que não forem expressamente objeto do acordo extrajudicial não terão a prescrição suspensa, podendo, consequentemente, ser objeto de nova reclamação trabalhista. Possibilita-se, portanto, que a parte ingressasse com reclamação trabalhista para a discussão dos direitos que não estivessem expressamente integrados ao acordo extrajudicial, sem que isso viole a coisa julgada.</p> |
| <p>- Quitação anual das verbas trabalhistas: A celebração de termo de quitação anual das obrigações trabalhistas perante o sindicato profissional tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente especificadas (art. 507-B da CLT).</p> |
| <p>- Programa de Demissão Voluntária (PDV): eficácia liberatória somente em relação às parcelas expressamente consignadas (OJ nº 270 da SDI-I do TST). Na existência de acordo ou convenção coletiva, terá eficácia liberatória geral (art. 477-B da CLT - acrescentado pela Lei nº 13.467/2017).</p> |
| <p>- Comissão de Conciliação Prévia: eficácia liberatória geral, com exceção das parcelas expressamente ressaltadas (art. 625-E, parágrafo único, CLT e informativo 29 TST).</p> |
| <p>- Comissão de Conciliação Prévia: eficácia liberatória somente em relação às parcelas expressamente ressaltadas (art. 625-E, parágrafo único, CLT e informativo 29 TST).</p> |
| <p>- Programa de Demissão Voluntária (PDV): eficácia liberatória somente em relação às parcelas expressamente consignadas (OJ nº 270 da SDI-I do TST). Na existência de acordo ou convenção coletiva, terá eficácia liberatória geral (art. 477-B da CLT - acrescentado pela Lei nº 13.467/2017).</p> |
| <p>- Homologação em juízo: De acordo com a OJ nº 132 da SDI-II do TST, é possível que, mediante acordo judicial, seja conferida eficácia liberatória geral das verbas trabalhistas. Nesse sentido, o acordo judicial em que o empregado daria plena e ampla quitação, sem nenhuma ressalva, alcançaria todos os direitos decorrentes do contrato de trabalho. Com a vigência da Lei nº 13.467/17, há necessidade de alteração dessa orientação jurisprudencial, uma vez que o novo art. 855-E prevê que apenas há a suspensão do prazo prescricional com relação aos direitos nela especificados. Assim, os direitos decorrentes do contrato de trabalho que não forem expressamente objeto do acordo extrajudicial não terão a prescrição suspensa, podendo, consequentemente, ser objeto de nova reclamação trabalhista. Possibilita-se, portanto, que a parte ingressasse com reclamação trabalhista para a discussão dos direitos que não estivessem expressamente integrados ao acordo extrajudicial, sem que isso viole a coisa julgada.</p> |
| <p>- Obs.: Recibo de quitação ou instrumento de rescisão: O recibo de quitação deve especificar as parcelas pagas ao empregado, sendo válida a quitação apenas quanto às parcelas especificadas (art. 477, § 2º, da CLT). Ressalta-se que, com a Reforma Trabalhista, não há mais homologação das verbas trabalhistas no final do contrato de trabalho. O recibo de quitação não assegura eficácia liberatória, podendo o empregado discutir em juízo os valores e as parcelas pagos.</p> |

EFICÁCIA LIBERATÓRIA DO CONTRATO

Ocorre que os PDVs já firmados antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 e que não tenham previsão de eficácia liberatória geral em instrumento coletiva não serão afetadas pela nova medida.

2.2. RESILIÇÃO BILATERAL: DISTRATO (Reforma Trabalhista)

Como visto, é possível o término do contrato de trabalho por resilição bilateral, também denominado distrato. Por esta, há o fim do contrato de trabalho por mútuo acordo entre as partes. Antes da Reforma Trabalhista, a legislação não admitia o distrato, cabendo aos empregados apresentar pedido de demissão ou aos empregadores de realizar a dispensa sem justa causa.

A impossibilidade de realização de acordo entre empregado e empregador para pôr fim ao contrato de trabalho levava, em alguns casos, ao cometimento, na prática, de atos pelos empregados ou pelos empregadores para “forçar” a outra parte a resiliir unilateralmente o contrato de trabalho.

Além disso, era comum a ocorrência de acordo entre empregado e empregador para simular a dispensa sem justa causa. Nesse caso, o trabalhador podia levantar os depósitos do FCTs mesmo quando ele desejasse pôr fim ao contrato de trabalho. Se o trabalhador efetuasse o pedido de demissão não teria direito ao levantamento dos depósitos. Muitos empregados e empregadores efetuavam uma espécie de “distrato” do contrato de trabalho, pela qual o empregado era “dispensado sem justa causa”, viabilizando o recebimento do FCTs e o trabalhador se comprometia a devolver a multa de 40% recebida ao empregador.

Essa prática configurava fraude ao FCTs, pois a dispensa sem justa causa somente é realizada para mascarar o pedido de demissão do trabalhador e permitir o levantamento dos depósitos do Fundo. Essa conduta atraía a atuação da fiscalização do trabalho na aplicação de multas e do MPT para exigir o retorno da multa de 40% ao empregado, que possui o direito à parcela, e a cessação da prática, evitando a reincidência na fraude por meio da tutela inibitória.

A LC nº 150/2015 se adiantou nesse sentido, pois ao estabelecer a substituição da multa de 40% do FCTs pelo depósito mensal de 3,2% da remuneração do empregado a título de indenização pela perda do emprego, não permitiu que empregado e empregador combinassem a devolução do valor ao trabalhador, pois a quantia já era depositada mensalmente em conta vinculada ao trabalhador.

A Lei nº 13.467/2017 passou a admitir o distrato como forma de término do contrato de trabalho, o que deve prevenir o cometimento dessas fraudes na relação de trabalho. A regulamentação do distrato com o estabelecimento permite que as partes da relação de emprego tenham conhecimento dos limites para adoção dessa modalidade de extinção contratual:

Art. 484-A (Inserido pela Reforma Trabalhista). O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

A Reforma Trabalhista ampliou significativamente a possibilidade de ajuste individual entre empregado e empregador, podendo negociar livremente. Nesse sentido, segue quadro com essas hipóteses trazidas pela nova legislação:

O distrito deve ser um contrato escrito celebrado entre as partes da relação de empregado e deve acompanhar o termo de rescisão do contrato de trabalho. Apesar desse novo artigo da CLT não exigir o acordo escrito para formalização do distrito, entendemos que esse requisito deve ser cumprido pelo empregador, pois, diante da hipossuficiência do empregado, a ausência de acordo escrito dificulta a prova de que o contrato de trabalho realmente terminou em razão de distrito entre as partes, o que pode dar ensejo ao reconhecimento de dispensa sem justa causa.

A Reforma Trabalhista não alterou os princípios que regem as relações de trabalho, sendo plenamente aplicável à hipótese o princípio da primazia da realidade. Em sendo verificado que os documentos que atestam a existência de acordo não condizem com a realidade, o juiz pode determinar a nulidade do distrito e pagamento de todas as verbas rescisórias decorrentes da dispensa imotivada. O distrito deve ser um contrato escrito celebrado entre as partes da relação de empregado e deve acompanhar o termo de rescisão do contrato de trabalho. Apesar desse novo artigo da CLT não exigir o acordo escrito para formalização do distrito, entendemos que esse requisito deve ser cumprido pelo empregador, pois, diante da hipossuficiência do empregado, a ausência de acordo escrito dificulta a prova de que o contrato de trabalho realmente terminou em razão de distrito entre as partes, o que pode dar ensejo ao reconhecimento de dispensa sem justa causa.

Evita-se, portanto, que a previsão de acordo seja utilizada como instrumento inviabiliza o distrito e obriga o reconhecimento da dispensa sem justa causa. A ausência de acordo ou o vício na manifestação de vontade dos trabalhadores fundamental e indispensável dessa modalidade de término do contrato de trabalho. A existência de consenso entre as partes da relação de emprego é o requisito de pressão do empregador para evitar a dispensa sem justa causa e reduzir as parcelas rescisórias devidas. Não deve ser admitida a prática de fraude pelo empregador, que não realiza a dispensa sem justa causa, mas os pressiona para a celebração de acordo "forçado".

Destaca-se que, nas justificativas dos legisladores para a inclusão dessa medida, apresenta a necessidade de se colir o acordo informal, pelo qual era feita a dispensa sem justa causa para que o empregado pudesse receber o seguro-desemprego e o saldo do FGTS, seguido da devolução da multa de 40%.

Destaca-se que, nas justificativas dos legisladores para a inclusão dessa medida, apresenta a necessidade de se colir o acordo informal, pelo qual era feita a dispensa sem justa causa para que o empregado pudesse receber o seguro-desemprego e o saldo do FGTS, seguido da devolução da multa de 40%.

Destaca-se que, nas justificativas dos legisladores para a inclusão dessa medida, apresenta a necessidade de se colir o acordo informal, pelo qual era feita a dispensa sem justa causa para que o empregado pudesse receber o seguro-desemprego e o saldo do FGTS, seguido da devolução da multa de 40%.

Destaca-se que, nas justificativas dos legisladores para a inclusão dessa medida, apresenta a necessidade de se colir o acordo informal, pelo qual era feita a dispensa sem justa causa para que o empregado pudesse receber o seguro-desemprego e o saldo do FGTS, seguido da devolução da multa de 40%.

Destaca-se que, nas justificativas dos legisladores para a inclusão dessa medida, apresenta a necessidade de se colir o acordo informal, pelo qual era feita a dispensa sem justa causa para que o empregado pudesse receber o seguro-desemprego e o saldo do FGTS, seguido da devolução da multa de 40%.

Destaca-se que, nas justificativas dos legisladores para a inclusão dessa medida, apresenta a necessidade de se colir o acordo informal, pelo qual era feita a dispensa sem justa causa para que o empregado pudesse receber o seguro-desemprego e o saldo do FGTS, seguido da devolução da multa de 40%.

Destaca-se que, nas justificativas dos legisladores para a inclusão dessa medida, apresenta a necessidade de se colir o acordo informal, pelo qual era feita a dispensa sem justa causa para que o empregado pudesse receber o seguro-desemprego e o saldo do FGTS, seguido da devolução da multa de 40%.

pelas empresas.

Para se evitar a utilização do distrito nas fraudes da relação de trabalho, a atuação da fiscalização do trabalho é fundamental, devendo ser atuadas as empresas que se valiam dessa prática fraudulenta. Assume também papel de destaque a tutela inibitória do MPT, após o recebimento de denúncias, com a celebração de TACs e pelo ajuizamento de Ação Civil Pública para se evitar a prática de novas infrações

O distrito não pode ser utilizado como ferramenta para fraudar o término do contrato de trabalho e diminuir o montante das verbas rescisórias devidas. É importante que o sindicato da categoria profissional acompanhe os contratos de término e leve às autoridades competentes (Ministério do Trabalho e MPT) as denúncias de empresas que estão lesando os trabalhadores.

Caso o distrito seja levado a juízo por meio de processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, previsto nos arts. 855-B a 855-E da CLT, haverá trânsito em julgado, não podendo o empregado rediscutir as questões firmadas no acordo extrajudicial.

Art. 439, CLT - 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 responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

Para os menores de 18 anos, a formalização de distrito exige a assistência dos representantes legais, persistindo a obrigação prevista no art. 439 da CLT.

- A Reforma Trabalhista ampliou significativamente as possibilidades de ajuste entre empregados e empregadores em 13 hipóteses:**
- 1) Compensação de jornada (art. 59, § 6º, CLT)
 - 2) Banco de horas semestral (art. 59, § 5º, CLT)
 - 3) Jornada 12 x 36 (art. 59-A, CLT)
 - 4) Alteração do regime presencial para o teletrabalho (art. 75-C, § 1º, CLT)
 - 5) Compra e manutenção de equipamentos necessários ao teletrabalho (art. 75-D, CLT)
 - 6) Fracionamento das férias (art. 134, § 1º, CLT)
 - 7) Intervalo para amamentação (art. 396, CLT)
 - 8) Empregado "hipersuficiente" (art. 444, parágrafo único e 611-A da CLT)
 - 9) Forma de pagamento das verbas rescisórias (art. 477, § 4º, I, da CLT)
 - 10) Eficácia liberatória no Plano de Demissão Voluntária (art. 477-B, parte final, CLT)
 - 11) Distrito (art. 484-A, CLT)
 - 12) Celebração da cláusula compromissória de arbitragem (art. 507-A, CLT)
 - 13) Quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B, CLT) - Quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B, CLT)

Hipóteses de acordo individual entre empregado e empregador previstas na Reforma Trabalhista

Obs. 3: Indenização de 1 salário do empregado se a dispensa ocorrer 30 dias antes da data base da categoria (Súmula nº 314 do TST).

(art. 487, § 1º, CLT)

Obs. 2: Aumento salarial coletivo beneficia empregado durante o curso do aviso prévio

Obs. 1: Empregada gestante adquire estabilidade durante o aviso-prévio (art. 391-A da CLT)

(mín. 30 dias - máx. 90 dias)

Duração do aviso-prévio

← Início Prescrição (01. 83)

← FGTS (Súm. 305)

← Férias

← 13ª

projeta para todos os fins no contrato

A duração do aviso-prévio indenizado ou trabalhado

(Projeção)

AVISO-PRÉVIO

são de aviso-prévio indenizado:

Tendo em vista que o aviso-prévio é projetado para todos os fins no contrato de trabalho, haveria redução dessa projeção pela metade na hipótese de concessão de aviso-prévio indenizado e a indenização sobre o FGTS.

aviso prévio **indenizado** e a indenização sobre o FGTS. No distrito a redução pela metade somente abrange o direito aos 50% do aviso, do décimo terceiro e das férias proporcionais e 20% de indenização sobre o FGTS, no distrito a redução pela metade somente abrange o trabalho em razão da prática de faltas graves concomitantes (ao mesmo tempo) reconhecimento judicial da culpa recíproca, hipótese de término do contrato de trabalho em razão da culpa recíproca, hipótese de faltas concomitantes (ao mesmo tempo) entre empregado e empregador. Enquanto na culpa recíproca o empregado tem direito aos 50% do aviso, do décimo terceiro e das férias proporcionais e 20% de indenização sobre o FGTS, no distrito a redução pela metade somente abrange o

- Férias + $\frac{1}{3}$ proporcionais;
- Férias + $\frac{1}{3}$ vencidas, se houver;
- Décimo terceiro salário proporcional;
- Saldo de salário (dias efetivamente trabalhados);
- 20% de multa sobre os depósitos do FGTS;
- 50% do aviso prévio, se for indenizado. Na hipótese de aviso prévio trabalhado, terá direito ao recebimento de seu valor integral.

Na hipótese de celebração de distrito, os trabalhadores terão direito ao recebimento das seguintes verbas rescisórias:

2.2.1. Verbas rescisórias devidas no distrito

Por fim, cabe à Justiça do Trabalho a atuação nos casos individuais para retribuição dos distritos em dispensa sem justa causa na hipótese de se verificar a fraude no término do contrato.

De nossa opinião, a redução do aviso prévio indenizado na hipótese de celebração de distrito é inconstitucional, pois a Constituição Federal assegura, em seu art. 7º, XXI, o direito ao recebimento de aviso prévio de, no mínimo, 30 dias. A redução do valor pela metade equivaleria, portanto, à concessão de menos dias que o mínimo previsto no texto constitucional. Além disso, de acordo com o art. 611-B, XVI, da CLT, o aviso-prévio não pode ser discutido por negociação coletiva, por ser objeto ilícito de convenção e acordo coletivo de trabalho. Portanto, por simples acordo individual entre as partes, não seria possível admitir a redução da duração o aviso-prévio pela metade.

Lembre-se de que a multa de 20% sobre os depósitos do FCTS é devida agora em 3 hipóteses:

- 1) Distrito (art. 484-A, CLT);
- 2) Força maior (art. 18, § 2º, Lei nº 8.036/1990);
- 3) Culpa recíproca (art. 18, § 2º, Lei nº 8.036/1990);

Cumprе destacar que a Lei Complementar nº 110/2001 estabeleceu contribuição social temporária que deveria ser paga pelos empregadores à União na hipótese de dispensa sem justa causa de seus trabalhadores. A contribuição corresponde a 10% do saldo da conta vinculada do empregado, referente a todo o período do pacto laboral. Ressalta-se que a legislação não estabeleceu um prazo para o fim de seu recolhimento. Tendo em vista que o distrito não pode ser confundido com a dispensa sem justa causa, não haverá incidência da contribuição de 10% com a extinção do contrato. Trata-se de outro incentivo aos empregadores para a busca pelo término do contrato de trabalho por distrito.

Lembre-se de que essa contribuição não se confunde com a multa de 40% devida ao empregado na hipótese de dispensa sem justa causa. A contribuição social de 10% é um tributo devido à União, enquanto que a multa de 40% é uma verba de natureza trabalhista devida ao empregado.

2.2.3. Saque dos depósitos do FCTS

Antes da Reforma Trabalhista, não havia possibilidade de saque dos depósitos do FCTS baseado no distrito realizado entre empregado e empregador, pois essa modalidade de extinção contratual não era prevista no ordenamento jurídico. De acordo com o § 1º do art. 484-A da CLT, acrescentado pela Reforma Trabalhista, o trabalhador poderá movimentar sua conta vinculada do FCTS até o limite de 80% do valor dos depósitos.

Por sua vez, entendemos que os 20% que não poderão ser movimentados devem permanecer na conta vinculada do trabalhador para que seja possível o levantamento quando preenchidas as demais hipóteses de movimentação previstas na Lei nº 8.036/1990.

23. Para maiores informações, acesse o histórico do benefício no site do Ministério do Trabalho: MENEZES, Adriana. *Direito Previdenciário para os concursos de Técnico, Analista e Perito do INSS e dos Tribunais*, 5. ed. Salvador: Juspodivm, 2015.

| |
|--|
| <p>1) empregado dispensado sem justa causa;</p> <p>2) empregado que tenha requerido a rescisão indireta (art. 483 da CLT);</p> <p>3) empregado cujo contrato de trabalho foi suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação oferecido pelo empregador, conforme o art. 476-A da CLT;</p> <p>4) pescador profissional durante o período em que a pesca é proibida devido à procriação das espécies (período chamado de defeso);</p> <p>5) trabalhador resgatado da condição análoga à de escravidão;</p> <p>6) empregado doméstico. A LC nº 150/2015, que regulamentou os direitos assegurados aos empregados domésticos após a promulgação da EC nº 72/2013, assegurou o recebimento do seguro-desemprego aos domésticos obrigatoriamente.</p> |
| <p>TRABALHADORES COM DIREITO AO SEGURO-DESEMPREGO</p> |

Cabe destacar os trabalhadores que têm direito ao recebimento do benefício²⁴:

não tem direito ao recebimento de seguro-desemprego.

involuntário e que o empregado concordou com o término do contrato de trabalho, -desemprego. Tendo em vista que esse benefício é voltado para o desemprego para extinguir seu contrato de trabalho não tem direito ao recebimento de seguro-

De acordo com o § 2º do art. 484-A da CLT, o empregado que celebra distrato pelo Lei nº 7.998/1990.

balhador na manutenção e na busca do emprego²⁵. Atualmente, é regulamentado orientação, recolocação e qualificação profissional, tem a função de auxiliar o tra- passou a integrar o Programa do Seguro-Desemprego, que, por meio de ações de pensado involuntariamente. Após a promulgação da Constituição Federal de 1988, prover a assistência financeira por um prazo determinado ao trabalhador dis- 0 seguro-desemprego é um benefício previdenciário que tem a finalidade de

2.2.4. Seguro-desemprego

FCT5 em sua conta vinculada.

Em resumo, o trabalhador poderá sacar até 80% do valor dos depósitos do

Art. 20, I-A, Lei nº 8.036/1990. A conta vinculada do trabalhador no FCT5 poderá ser movimentada nas seguintes situações: 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.

Cumprido ressaltar que o art. 20 da Lei nº 8.036/1990, que estabelece as hipó- teses de saque dos depósitos do FCT5, foi alterado para prever o distrato como nova modalidade:

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

Distrato: A nova legislação criou a possibilidade de término do contrato de trabalho por meio de distrato, que compreende um acordo entre as partes da relação de empregado que põe fim ao contrato de trabalho.

Verbas devidas: O art. 484-A da CLT estabelece as verbas que devem ser pagas na hipótese de celebração de distrato:

- 50% do aviso prévio, se for indenizado. Na hipótese de aviso prévio trabalhado, terá direito ao recebimento de seu valor integral;
- 20% de multa sobre os depósitos do FGTS;
- Saldo de salário (dias efetivamente trabalhadores);
- Décimo terceiro salário proporcional;
- Férias + 1/3 vencidas, se houver;
- Férias + 1/3 proporcionais;
- Saque de 80% dos depósitos do FGTS.

Obs.: Não tem direito ao seguro-desemprego.

• **Antes da Reforma Trabalhista:** Não havia dispositivo legal que regulamentasse o assunto. A doutrina e a jurisprudência trabalhista posicionavam-se de forma contrária à realização de distrato.

2.3. Resolução²⁵

Na resolução, o contrato é extinto em razão do ato falioso de uma das partes. Assim sendo, por motivo de falta praticada pelo empregado (dispensa por justa causa), ou pelo empregador (rescisão indireta) ou por ambas (culpa recíproca), ocorrerá o fim do contrato de trabalho.

Para que ocorra o término do contrato de trabalho, em razão de falta grave, é necessário que o ato praticado esteja previsto em lei como justa causa, isto é, **tipificado** como hipótese de justa causa (art. 482, 483 e 484 da CLT). Ademais, a punição deverá ser **imediata**, sob pena de configurar perda tácita. E, por fim, há necessidade de **proporcionalidade**²⁶ entre a falta cometida e a punição a ser aplicada. Para aplicação da justa causa é necessário, portanto, que a falta cometida seja grave, sob pena de configurar abuso de poder do empregador.

2.3.1. Dispensa por justa causa – art. 482 da CLT

Nessas hipóteses taxativas, a falta grave foi cometida pelo empregado.

25. Lembre-se de que poderão ser exigidos do candidato apenas os termos: dispensa por justa causa, quando o empregado é quem comete a falta; rescisão indireta, quando o empregador comete ato falioso; e, por fim, culpa recíproca, falta cometida por ambos.

26. Se a falta praticada for leve, o empregador deverá aplicar outras penalidades: advertência verbal ou escrita ou, ainda, a suspensão disciplinar de até trinta dias.

27. Importante que o candidato saiba as hipóteses que ensejam a justa causa, pois tem sido cobrada essa matéria nos últimos concursos públicos, inclusive com casos práticos.
28. Em recente questão de Analista Judiciário do TRT da 17ª Região/2009, o examinador afirmava que constitui ato de improbidade o ato lesivo contra o patrimônio da empresa, ou de terceiro, relacionado ou não com o trabalho. A questão foi dada como correta. Nesse mesmo sentido: "Esclareça-se que pode ocorrer ato de improbidade, vinculado ao contrato de emprego, mas que importe em prejuízo a patrimônio de terceiro, e não exatamente, pelo menos de modo imediato, do empregador. Isso não descaracteriza a infração, mormente por se saber que o empregador será responsável perante tal terceiro pelos atos cometidos por seus empregados, no contexto do cumprimento do contrato". DELGADO, Maurício Godinho. *Curso do Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LT, 2008. p. 1194.
29. "Está presente quando for infringido o dever social do empregado de boa conduta, regras que devem ser observadas pelo homem comum no trato com o outro: polidez, paciência e educação. CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008. p. 1086.
30. Lembra-se de que a prisão preventiva não possibilita a dispensa por justa causa, pois nesse caso o contrato ficará suspenso. Há necessidade, portanto, do trânsito em julgado para possibilitar a fundamenteção da justa causa.

- Constituem justa causa para o término do contrato de trabalho pelo empregador:²⁷
- 1) **Ato de improbidade.** Atenção contra o patrimônio do empregador ou de terceiro²⁸. Exemplos: falsificação de documentos para receber horas extras, falsificação de certidão de nascimento para percepção de salário-família, ou ainda, apropriação indebita e furto. O que leva à dispensa por justa causa é a quebra de confiança e não o valor furtado ou desviado da empresa.
 - 2) **Incontinência de conduta.** Ato que leva à perturbação do ambiente de trabalho em razão da conotação sexual, ou seja, condutas ligadas à sexualidade. Exemplos: troca de fotos pornográficas via e-mail corporativo; empregado que liga do telefone da empresa para "disque-sexo" ou ainda, empregado que instala câmera no banheiro feminino.
 - 3) **Mau procedimento.** Conduta incorreta e desagradável que afronta a convívência em comum²⁹. Exemplo: falta de educação e linguagem inapropriada no trato com colegas.
 - 4) **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.** Nesse caso, há das faltas que ensejam a justa causa: a) **negociação habitual:** embora não prejudique a empresa, perturba o ambiente de trabalho. Exemplo: empregada que comercializa produtos de beleza durante o expediente sem permissão do empregador. b) **concorrência desleal:** nessa hipótese, a concorrência afronta a lealdade contratual. Exemplo: empregado que presta assistência técnica de determinada empresa ao oferecer seus serviços particulares, a preço mais acessível, para executar o consento da mesma máquina, da qual deveria fazê-lo em nome da empregadora.
 - 5) **Condenação criminal do empregado, passada em julgado³⁰, caso não tenha havido suspensão da execução da pena.** O fundamento dessa hipótese de justa causa não é condenação em si, mas a impossibilidade de o empregado prestar serviços durante o cumprimento da pena.

6) Desídia³⁷ no desempenho das respectivas funções. Nesse caso, o desempenho das atividades é realizado com má vontade, preguiça, com desleixo e negligência. Para configurar desídia, em regra, é necessário que o empregado seja reincidente na conduta negligente, ou seja, exige-se um comportamento habitual imprudente e relapso. Exemplos: a) enfermeiro que deixa de administrar, por várias vezes, os remédios prescritos ao paciente; b) faltas ou atrasos injustificados no serviço; c) médico que se ausenta do plantão colocando em risco a vida dos pacientes e d) vigilante flagrado dormindo em serviço³⁸. Em recente julgado, o TST³⁹ decidiu que a paralisação coletiva de trabalhadores com adoção de meios de coação contra empregados que intentavam trabalhar não constitui hipótese de desídia, pois a simples adesão à greve não constitui falta grave. Além disso, não houve punições mais brandas anteriores que justificavam a aplicação da desídia.

7) Embriaguez habitual ou em serviço. Há duas faltas que ensejam a justa causa. Ressalta-se que o consumo de drogas e substâncias afins insere-se nessa hipótese. **a) embriaguez habitual:** embriaguez fora do local de serviço, mas que repercutir no desempenho das atividades laborais⁴⁰. É importante ressaltar que o TST⁴¹ vem decidindo que essa hipótese não configuraria justa causa (punição), mas indicaria a necessidade de tratamento do empregado. **b) embriaguez em serviço:** ocorre nessa hipótese o consumo de álcool ou drogas no próprio local de prestação de serviços, colocando em risco todo o ambiente de trabalho. Não precisa ser habitual, bastando uma única oportunidade.

8) Violação de segredo da empresa. O empregado que viola segredo da empresa quebra a confiança existente entre as partes. O trabalhador teve acesso à informação confidencial em razão do contrato de trabalho. Exemplos: à divulgação, pela internet, nova invenção, frustrando a divulgação pela empresa ou, ainda, o bancário que informa a terceiros senhas de cartões do banco onde trabalha. Note que o segredo empresarial foi elencado pela Lei nº 13.467/2017 como bem juridicamente tutelado inerente à pessoa jurídica para fins de indenização por dano extrapatrimonial caso haja violação (art. 223-D da CLT – acrescentado pela Reforma Trabalhista⁴²).

31. Desídia é sinônimo de indolência, ociosidade e preguiça.
32. "Comprova a conduta desidiosa do empregado, que mais de uma vez dormiu em serviço durante o exercício da função de vigilante, está configurada a justa causa ensejadora da ruptura motivada do contrato de trabalho;" (TRT 12ª, RO 02303-2005-003-12-00-3, 2ª T, Desª Teresa Regina Cotosky, DOESC75.08).
33. Para maiores informações, confira o informativo nº 140 do TST ao final do capítulo.
34. "Esta situação hipotética trazida pela CLT (embriaguez habitual) somente é apta a propiciar justa causa se produzir influência maléfica ao cumprimento do contrato de trabalho; não havendo esta contaminação contratual, descabe falar-se resolução culposa desse contrato;" DELGADO, Maurício Godinho. *Curso do Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTR, 2008. p. 1197.
35. Nesse sentido, conferir julgado do TST: RR-132900-69.2005.5.15.0020 – Juiz Convocado Relator Flávio Portinho Sitrangelo – Data de julgamento: 18/08/2010.
36. Para mais informações acerca do dano extrapatrimonial, consulte o capítulo VIII deste livro.

37. **Súmula nº 32 do TST:** “Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer”;

- 9) **Ato de indisciplina ou de insubordinação. a) indisciplina:** configura-se quando o empregado descumprir ordens de caráter geral. Exemplo: há previsão no regulamento interno de que não é permitido fumar nas dependências da empresa. O empregado que descumprir essa ordem geral comete indisciplina. b) **insubordinação:** descumprimento de ordens pessoais e diretas a determinado empregado. Exemplo: empregado que se esquece de elaborar balanço mensal até a data solicitada pelo empregador.
- Indisciplina** ⇨ ordens gerais, abrangendo todos, ou grande parte dos empregados
- Insubordinação** ⇨ ordens específicas e diretas a determinado empregado.
- 10) **Abandono de emprego.** Configura abandono a ausência continuada ao serviço. Embora a CLT seja silente a respeito do prazo, prevalece o entendimento de que, após trinta dias⁷⁷ de ausência injustificada, é possível a aplicação da dispensa por justa causa com base nessa hipótese. Por outro lado, a Nova Lei dos Domésticos (LC nº 150/2015) estabeleceu de forma clara o prazo de, pelo menos, 30 dias para que o abandono seja configurado, mesmo prazo que já é aplicado pelo TST para os demais empregados.
- 11) **Ato lesivo à honra e à boa fama.** Nessa hipótese, o ato do trabalhador configura ofensa à honra do empregador, superior hierárquico ou contra terceiros, como calúnia, injúria e difamação.
- 12) **Ofensa física, salvo legítima defesa.** A ofensa poderá ser tentada ou consumada, contra o empregador, superior hierárquico ou terceiros. Não há necessidade para aplicação da dispensa por justa causa, que o empregado seja condenado criminalmente e, ainda, que tenha causado ferimentos à vítima. A conduta agressiva, por si só, já enseja a dispensa, exceto se praticada em legítima defesa. De acordo com a CLT, as duas hipóteses anteriores estão assim descritas:
- Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador 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; e 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. (grifos acrescidos).
- 13) **Prática constante de jogos de azar.** Para configurar a falta, é necessário que a prática de jogos de azar seja permanente e essa conduta repercuta no ambiente de trabalho, isto é, no cumprimento das obrigações contratuais. A prática eventual de jogos de azar não dá ensejo à justa causa.

14) Prática de atos atentatórios à segurança nacional¹⁸. Essa conduta não tem nenhuma ligação com o contrato de trabalho. Foi utilizada durante o regime militar. O posicionamento majoritário da doutrina é de que essa hipótese não foi recepcionada pela CF/88. Exemplos: terrorismo, subversão etc.

15) Perda da habilitação (Reforma Trabalhista) ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. O inciso "m" do art. 484 da CLT traz a hipótese do empregado cuja profissão exige o preenchimento de determinados requisitos legais ou habilitação para seu exercício. Caso esse empregado venha a perder a habilitação ou o requisito legal exigido, por conduta dolosa, haverá hipótese de justa causa para a dispensa do trabalhador. Exemplo: quando há contratação de motorista profissional para o transporte de passageiros, exige-se que o trabalhador possua habilitação para dirigir na categoria "D", que se refere à condução de veículo cuja lotação exceda a 8 passageiros, excluindo o motorista. Se o trabalhador cometer infração de trânsito, por conduta dolosa, que ocasione a perda da habilitação, com a suspensão do direito de dirigir, poderá ser dispensado por justa causa pela aplicação da nova alínea "m" do art. 482 da CLT.

A jurisprudência trabalhista já tinha o posicionamento de que configurava hipótese de desídia no desempenho das funções quando o empregado dirigia com CNH vencida há mais de 30 dias:

Motorista. Carteira de habilitação irregular. Justa causa. Trabalhando como motorista, cabe ao reclamante manter a regularidade de sua carteira de habilitação, pressuposto para a sua atuação profissional. Revela desídia no desempenho das funções o fato de o empregado dirigir com CNH vencida há mais de trinta dias, sem conhecimento do empregador, ocasionando multa de trânsito. Em hipóteses tais, justo é o despedimento do obreiro imediatamente ao conhecimento dos fatos pelo patrão, vez que configurada a justa causa descrita no artigo 482, alínea e, da CLT. (TRT-3 - RO: 15207 00784-2006-103-03-00-0, Relator: Denise Alves Horta, Oitava Turma, Data de Publicação: 24/03/2007, DJMC)

É interessante destacar que, caso a perda da habilitação e dos requisitos legais decorra de conduta culposa ou por força maior, a legislação não autoriza a dispensa por justa causa do empregado, que poderá ter o contrato extinto caso dispensado sem justa causa, com o pagamento de todas as verbas rescisórias devidas nessa modalidade de término do contrato de trabalho.

Destaca-se que as hipóteses que dizem respeito ao resguardo da atividade econômica do empregador previstas na CLT não são reproduzidas na lei dos domésticos em razão da ausência de finalidade lucrativa inerente a essa relação de emprego. Nesse

38. Essa figura está em desuso, pois foi inserida durante o regime militar visando punir líderes sindicais. Entretanto, fica a ressalva ao candidato de que, em questões objetivas (teste), poderá ser cobrada essa hipótese também.

39. Cabe ressaltar, ainda, duas hipóteses que ensejam justa causa, mas que aparecem com menos frequência nos concursos do TRT: a) declaração falsa ou uso indevido do vale-transporte; b) ferroviário que se recusa a prorrogar o horário de trabalho em certos casos (art. 240 da CLT).

VII - submeter-se a exames toxicológicos com janela de detecção mínima de 90 (noventa) dias e a programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica, instituído pelo empregador, com sua ampla ciência, pelo menos uma vez a cada 2 (dois) anos e 6 (seis) meses, podendo ser utilizado para esse fim o exame obrigatório previsto na Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, desde que realizado nos últimos 60 (sessenta) dias.

(...)

Art. 235-B. São deveres do motorista profissional empregado:

submeter a teste e programa de controle de drogas e de bebida alcoólica: que será possível a punição do empregado, quando o motorista não se

Motorista profissional. O art. 235-B, VII e parágrafo único, CLT estabelece

dispensa por justa causa.

a utilizá-los. Se houver recusa injustificada do trabalhador, configurará a gado a fornecer os equipamentos de proteção e o empregado é obrigado

segurança e medicina do trabalho (art. 158 da CLT). O empregador é obri-

Empregado que se recusa a usar EPI ou a cumprir demais normas de

de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho".

na presente lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração

"constitui abuso do direito de greve. De acordo com o art. 14 da Lei nº 7783/89:

Abuso do direito de greve. Atois contrários à lei praticados durante o

exercício do direito de greve. De acordo com o art. 14 da Lei nº 7783/89:

o término do contrato de trabalho por culpa do empregado.

pretende reforçar o repúdio às condutas de maus-tratos a essas pessoas e justificar

idosos ou crianças (baba). Nesse sentido, a hipótese criada pela lei dos domésticos,

pregados domésticos os responsáveis pelo cuidado e auxílio prestado a enfermos,

entre o empregado e a família a que presta os serviços. Muitas vezes, são os em-

A relação de trabalho doméstico pressupõe um vínculo estreito de confiança

deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado.

Art. 27, I: submissão a maus-tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com

Art. 27, I: submissão a maus-tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com

deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado.

(justa causa):

o término do contrato de trabalho doméstico por culpa do empregado

das hipóteses previstas no art. 482 da CLT, uma nova conduta que justifica

Empregados domésticos: O art. 27, inciso I, LC nº 150/2015 estabeleceu, além

por justa causa, não previstas no art. 482 da CLT, podem-se destacar:

Por fim, dentre outras faltas praticadas pelo empregado, que ensejam dispensa

constituir ato de concorrência desleal à empresa e violação de segredo da empresa.

sentido, não se configura como justa causa a negociação habitual e negociação quando

Parágrafo único. A recusa do empregado em submeter-se ao teste ou ao programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica previstos no inciso VII será considerada infração disciplinar, passível de penalização nos termos da lei.

• **Recusa do ferroviário à realização de horas extras em situações de urgência e acidente:** O art. 240, caput, CLT estabelece que a jornada de trabalho do ferroviário pode ser prorrogada indefinidamente nos casos de urgência e acidente de trabalho. Assim, o parágrafo único de referido artigo estabelece que a recusa do empregado, sem causa justificada, em executar esses serviços extraordinários será considerada hipótese de justa causa. Vale ressaltar que há entendimento de que essa hipótese pode ser inserida no conceito de insubordinação previsto no art. 482, alínea "h", CLT⁴⁰.

Obs. Emprego bancário. O art. 508 da CLT previa a dispensa do bancário que não pagasse dívidas legalmente exigíveis. Recentemente, a Lei nº 12.347 de 10 de dezembro de 2010 revogou o art. 508 da CLT. Logo, a mora contumaz do bancário não é mais motivo para dispensa por justa causa.

Na dispensa por justa causa, o empregado receberá as verbas a que tenha **adquirido o direito**, ou seja, apenas saldo de salário e férias adquiridas e não gozadas, décimo terceiro integral não recebido. Não terá direito às demais parcelas: férias proporcionais e décimo terceiro proporcional, aviso-prévio e saque do FGTS. Também não terá direito ao recebimento do seguro-desemprego.

Por fim, cabe frisar novamente, que a conduta praticada pelo empregado, prevista em um dos incisos do art. 482 da CLT, acima destacados, não poderá constar da Carteira de Trabalho do empregado. Como a sua CPTS é um documento oficial e permanecerá com o trabalhador por toda a sua vida profissional, não pode conter anotações de "sabonadoras", que inviabilizem ou dificultem a obtenção de outro emprego.

2.3.2. Rescisão indireta (ou dispensa indireta) – art. 483 da CLT

Em todos os casos a seguir, o empregador foi o responsável pelo término do contrato. Em razão da conduta do empregador, é permitido ao trabalhador colocar fim ao contrato de trabalho como se houvesse dispensa sem justa causa. A rescisão indireta é chamada, também, de justa causa patronal. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

1) **forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato.** Para fins didáticos, interessante dividir essa hipótese:

40. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013. p. 650. Nesse sentido, o TST tem o posicionamento de que não é possível anotação na CPTS do empregado consoante a informação de que se trata de decisão judicial. Para maiores informações, confira o informativo nº 111 do TST ao final do capítulo.

42. "Exemplo claro de mal considerável é o do médico que trata de doenças contagiosas e que não recebe da direção do hospital os meios indispensáveis de proteção, correndo o risco de adquirir a moléstia que procura combater." ALMEIDA, Amador Paes de. *CLT Comentada: legislação, doutrina, jurisprudência*. 5. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 237.
43. **Súmula nº 13 do TST:** "O só pagamento dos salários atrasados em audiência não elide a mora capaz de determinar a rescisão do contrato de trabalho".
44. Nesse sentido, interessante julgado do TST: **Recurso de Revista – Rescisão indireta do contrato de trabalho. Ausência de comprovação dos depósitos do FGTS.** A jurisprudência deste Tribunal tem se firmado no sentido de que a irregularidade ou ausência de recolhimento do FGTS constitui falta grave suficiente para configurar a hipótese do art. 483, d, da CLT e ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR: 6346420135040014, Relator: Márcio Eurió Vitral Amaro, Data de Julgamento: 05/08/2015, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/08/2015)

- 4) **não cumprir o empregador as obrigações do contrato.** O descumprimento das obrigações do contrato deve ser interpretado de forma ampla, pois o empregador, quando descumpre a legislação trabalhista, acordos e convenções coletivas, possibilita que o empregado peça rescisão indireta. Caso mais frequente dessa falta, cometida pelo empregador, é atraso do salário. Cabe ressaltar que o pagamento dos salários atrasados, em audiência judicial, não afasta a rescisão indireta⁴³. Outros exemplos: falta de anotação da CTPS e ausência dos depósitos do FGTS⁴⁴.
- 3) **correr perigo manifesto de mal considerável**⁴⁵. Nesse caso, o trabalhador presta serviços com provável risco à sua integridade física. Exemplo: empregado que trabalha em locais insalubres e perigosos sem os devidos equipamentos de proteção.
- 2) **for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo.** Ocorre quando o empregado é perseguido ou, ainda tratado com intolerância pelo seu empregador. Exemplo: atos de discriminação, punições desproporcionais e assédio moral.
- d) **Serviços alheios ao contrato:** empregado contratado como telefonista é obrigado a ministrar aulas de matemática para os alunos do cursinho.
- c) **Serviços contrários aos bons costumes:** obrigá-lo a secretária a manter relações sexuais com os clientes da empresa.
- b) **Serviços defeituosos em lei:** exigir do menor de 18 anos trabalho insalubre e perigoso.
- a) **Serviços superiores às forças do trabalhador.** O menor e a mulher não podem trabalhar em atividades que demandem o emprego de força muscular superior a 20 quilos em trabalho contínuo, ou 25 quilos em trabalho ocasional. O homem não pode ser obrigado a remover peso superior a 60 quilos. Além disso, tem sido dada interpretação ampliativa a essa hipótese, não restringindo apenas à força física, como também à exigência de trabalhos intelectuais superiores às forças do empregado ou, ainda, com prazos extremamente curtos.

5) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama. Ato que configure, na esfera penal, calúnia, injúria e difamação contra o trabalhador e pessoas de sua família. Não é necessário que haja condenação criminal.

6) haver ofensa física. Agressão física ao trabalhador enseja rescisão indireta, exceto se em legítima defesa. Não se exige condenação criminal, nem mesmo que dessa agressão resulte ferimentos ao empregado.

7) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. Trata-se de redução indireta do salário, o que é vedado inclusive pelo art. 7º, VI, da Constituição Federal.

Se ocorrer qualquer uma das condutas anteriores, configurando a rescisão indireta, o empregado deixará imediatamente o serviço⁴⁵. Há duas situações, expressamente previstas na CLT, que possibilitam que o trabalhador permaneça prestando serviços até que seja declarada judicialmente a rescisão indireta:

- a) quando o empregador descumprir as obrigações contratuais;
 - b) quando houver redução do trabalho por peça ou tarefa.
- Destaca-se que a Nova Lei dos Domésticos (LC nº 150/2015) criou uma nova hipótese que justifica o término do contrato de trabalho doméstico por culpa do empregador:

Art. 27, parágrafo único, VII: o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres de que trata o art. 5º da Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006.

Também em decorrência do estreito laço de confiança criado e pelo trabalho realizado na residência do empregador, é necessária a proteção das mulheres contra eventuais atos de violência contra a mulher elencados no art. 5º da Lei Maria da Penha:

Art. 5º Para os efeitos desta Lei, configura violência doméstica e familiar contra a mulher qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial:

- I – no âmbito da unidade doméstica, compreendida como o espaço de convívio permanente de pessoas, com ou sem vínculo familiar, inclusive as esporadicamente agregadas;

45. "O entendimento francamente majoritário é no sentido de que a regra deve ser a extinção imediata do contrato de trabalho, ou seja, a cessação da prestação de serviços, não se podendo aguardar a decisão judicial a respeito, justamente por se tratar de justa causa patronal. Esta, como se sabe, deve ser grave, inviabilizando a continuidade do vínculo de emprego. Haveria uma nítida contradição se o empregado pudesse permanecer no labor e, ao mesmo tempo, requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho." GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Método, 2007. p. 405.

II – no âmbito da família, compreendida como a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa;

III – em qualquer relação íntima de afeto, na qual o agressor conviva ou tenha convivido com a ofendida, independentemente de coabitação.

Em regra, a rescisão indireta será declarada pela Justiça do Trabalho, pois em raríssimas hipóteses o empregador irá confessar a conduta lesiva ao trabalhador. Em resumo, uma vez praticada a falta grave, o empregado deixa de trabalhar, comunica à empresa a sua decisão e ajuíza a ação trabalhista, requerendo o reconhecimento da justa causa do empregador (art. 483 da CLT).

Na rescisão indireta, o empregado receberá a totalidade das verbas salariais, como se tivesse sido dispensado sem justa causa, conforme demonstrado a seguir:

- Saldo de salário (dias efetivamente trabalhados).

- Décimo terceiro salário proporcional.

- Férias + $\frac{1}{3}$ vencidas, se houver.

- Férias + $\frac{1}{3}$ proporcionais.

- Aviso-prévio.

- Saque dos depósitos do FGTS.

- Indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS.

- Direito ao benefício do seguro-desemprego, desde que atenda aos requisitos próprios estabelecidos na legislação previdenciária.

2.3.3. Culpa recíproca (art. 484 da CLT e Súmula nº 14 do TST)

Na culpa recíproca empregado e empregador praticaram faltas graves concomitantes (ao mesmo tempo). Essa modalidade de término do contrato de trabalho deverá ser reconhecida em juízo. Nesse caso, de acordo com o posicionamento do TST, haverá divisão das verbas rescisórias, tendo o empregado direito aos 50% do aviso, décimo terceiro e férias proporcionais e 20% de indenização sobre o FGTS. Vale ressaltar que o saldo salarial, bem como as férias o décimo terceiro vencidos, serão pagos integralmente. Tendo em vista que ambas as partes praticaram faltas graves, não há direito ao recebimento de seguro desemprego, que visa prover assistência financeira ao empregado dispensado sem justa causa ou em razão de rescisão indireta do contrato.

Art. 484. Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal do trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

Súmula nº 14 do TST. 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.

| RESOLUÇÃO (ATO FAITOSO) | |
|---|---|
| Dispensa por justa causa (art. 482 da CLT) | <ul style="list-style-type: none">- Ato de improbidade- Incontinência de conduta- Mau procedimento- Negociação habitual ou concorrência à empresa- Condenação criminal sem suspensão da execução da pena- Desídia- Embriaguez- Violação de segredo da empresa- Indisciplina ou insubordinação- Abandono de emprego- Ato lesivo à honra e à boa fama- Ofensa física, exceto legítima defesa- Prática de jogos de azar- Prática de atos atentatórios à segurança nacional- Perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado (Reforma Trabalhista) |
| Rescisão indireta (art. 483 da CLT) | <ul style="list-style-type: none">- Serviços:• superiores às forças do trabalhador• defesos em lei• contrários aos bons costumes• alheios ao contrato- Rigor excessivo- Possibilidade de perigo- Descumprimento das obrigações do contrato- Ato lesivo à honra e à boa fama- Ofensa física, exceto legítima defesa- Redução do trabalho pago por peça ou tarefa |
| Hipóteses de faltas graves no art. 482 da CLT | <ul style="list-style-type: none">- Empregado doméstico: maus tratos de idoso, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado (art. 27, I, LC nº 150/2015)- Greve: Abuso do direito de greve (art. 14, Lei nº 7.783/1989)- Recusa em usar EPI: Empregado que se recusa a usar EPI ou a cumprir demais normas de segurança e medicina do trabalho (art. 158 da CLT)- Motorista profissional: recusa em se submeter a testes e programa de controle de drogas e de bebida alcoólica (art. 235-B, VII e parágrafo único, CLT)- Ferroviário: Recusa do ferroviário à realização de horas extras em situações de urgência e acidente (art. 240, "caput", CLT) |
| Hipótese de falta grave do empregador não previstas no art. 483 da CLT | <ul style="list-style-type: none">- Empregado doméstico: empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulheres (art. 27, parágrafo único, VII, LC nº 150/2015 e art. 5º, Lei nº 11.340/2006) |
| Culpa recíproca (art. 484 da CLT e Súmula nº 14 da TST) | |
| a) Empregado e empregador praticam, simultaneamente, falta grave (arts. 482 e 483 da CLT ao mesmo tempo) b) Reconhecida pela Justiça do Trabalho c) Empregado terá direito a 50%; I) Aviso-prévio; II) 13º salário; III) Férias proporcionais; IV) 20% indenização do FGTS. Obs1. Nesse caso, o empregado saca os depósitos na conta vinculada do FGTS. Obs2. Não tem direito ao seguro desemprego. | |

VÉRBAS RESCISÓRIAS DEVIDAS AO TRABALHADOR NAS DIFERENTES FORMAS DE TÉRMINO DO CONTRATO

| | | |
|--|--|--|
| Dispensa por justa causa (falta grave - art. 482 da CLT) | - Saldo de salário (dias efetivamente trabalhados). - 1/3 de salário proporcional. - Obs.: Não terá direito ao seguro-desemprego, pois não se trata de desemprego involuntário. | - Saldo de salário (dias efetivamente trabalhados). - 13º salário proporcional. - Férias + 1/3 vencidas. - Férias + 1/3 proporcional. - Obs.: Não terá direito ao seguro-desemprego, pois não se trata de desemprego involuntário. |
| Dispensa sem justa causa e rescisão indireta | - Saldo de salário (dias efetivamente trabalhados). - 13º salário proporcional. - Férias + 1/3 vencidas. - Férias + 1/3 proporcional. - Obs.: Não terá direito ao seguro-desemprego, pois não se trata de desemprego involuntário. | - Saldo de salário (dias efetivamente trabalhados). - 13º salário proporcional. - Férias + 1/3 vencidas. - Férias + 1/3 proporcional. - Obs.: Não terá direito ao seguro-desemprego, pois não se trata de desemprego involuntário. |
| Pedido de demissão | - Saldo de salário (dias efetivamente trabalhados). - 13º salário proporcional. - Férias + 1/3 vencidas. - Férias + 1/3 proporcional. - Obs.: Não terá direito ao seguro-desemprego, pois não se trata de desemprego involuntário. | - Saldo de salário (dias efetivamente trabalhados). - 13º salário proporcional. - Férias + 1/3 vencidas. - Férias + 1/3 proporcional. - Obs.: Não terá direito ao seguro-desemprego, pois não se trata de desemprego involuntário. |
| Distrito (Reforma Trabalhista) | - Saldo de salário (dias efetivamente trabalhados). - 13º salário proporcional. - Férias + 1/3 vencidas. - Férias + 1/3 proporcional. - Obs.: Não terá direito ao seguro-desemprego, pois não se trata de desemprego involuntário. | - Saldo de salário (dias efetivamente trabalhados). - 13º salário proporcional. - Férias + 1/3 vencidas. - Férias + 1/3 proporcional. - Obs.: Não terá direito ao seguro-desemprego, pois não se trata de desemprego involuntário. |

2.4. Rescisão⁴⁶

Ocorre a rescisão quando há nulidade contratual, como nos casos de trabalho ilícito e contratos efetivados com a Administração Pública sem o prévio concurso público (Súmula nº 363 do TST).

2.5. Demais hipóteses de término do contrato de trabalho

2.5.1. Término do contrato por prazo determinado

O término do contrato por prazo determinado poderá ocorrer de duas formas. A primeira delas ocorre no momento previamente fixado pelas partes, chamada de **extinção normal**. Nesse caso, não há necessidade de pagamento de indenização, nem mesmo de conceder aviso-prévio. O empregador deverá pagar as verbas rescisórias referentes ao período de trabalho. São elas:

46. O termo rescisão, por vezes, é utilizado de forma ampla, para tratar de ruptura contratual (por exemplo: rescisão indireta, rescisão por justa causa etc.). Assim sendo, se a questão não trouxer especificamente a diferença entre resolução, rescisão e rescisão, lembre-se de que o direito do trabalho preza pela simplicidade e venha qual situação fática o examinador está abordando.

• Saldo de salário dos dias trabalhados.

• 13º salário proporcional ao tempo trabalhado.

• Férias + 1/3 proporcional ao tempo trabalhado.

Obs.: Nesse caso, o empregado terá direito de levantar os depósitos do FGTS. A segunda forma de término do contrato poderá ocorrer de maneira antecipada, ou seja, antes do prazo fixado pelas partes. Nesse caso, há pagamento de indenização. Para o pagamento dessa indenização, será necessário verificar quem deu causa ao desligamento.

a) Término antecipado por iniciativa do empregador, previsto no art. 479 da CLT:

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.

Nesse caso, estará obrigado a pagar, a título de indenização, a metade da remuneração a que o empregado teria direito até o fim do contrato de trabalho fixado anteriormente. Além dessa indenização prevista na CLT, deverá pagar as verbas rescisórias, acrescidas da multa de 40% sobre os depósitos do FGTS⁴⁷ (art. 14 do Decreto nº 99.684/90⁴⁸), conforme demonstrado a seguir:

- Saldo de salário.
- 13º salário proporcional ao tempo trabalhado.
- Férias + 1/3 proporcional ao tempo trabalhado.

- Direito de levantar os depósitos do FGTS + multa de 40% sobre os depósitos efetuados.
- Indenização prevista no art. 479 da CLT (metade da remuneração que teria direito até o fim do contrato por prazo determinado).

b) Término antecipado por iniciativa do empregado, ou seja, pedido de demissão antes do prazo previamente fixado, previsto no art. 480 da CLT:

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.

47. **Súmula nº 125 do TST.** O art. 479 da CLT aplica-se ao trabalhador optante pelo FGTS admitido mediante contrato por prazo determinado, nos termos do art. 30, § 3º, do Decreto nº 59.820, de 20.12.1966.

48. **Art. 14 do Decreto nº 99.684/90.** "No caso de contrato a termo, a rescisão antecipada, sem justa causa ou com culpa recíproca, equipara-se às hipóteses previstas nos §§ 1º e 2º do art. 9º, respectivamente, sem prejuízo do disposto no art. 479 da CLT."

No mesmo sentido, o **empregador**, ao dispensar o empregado antes do prazo final, deverá conceder-lhe aviso-prévio de 30 dias e, nesse caso, as verbas

permanecerão trabalhando por 30 dias.

Obs.: Empregado estará obrigado a conceder o aviso-prévio, ou seja, deverá

- Saldo de salário.
- 13º salário proporcional ao tempo trabalhado.
- Férias + 1/3 proporcional ao tempo trabalhado.

(art. 480 da CLT), e receberá as verbas a seguir:

Neste caso, não estará obrigado a pagar a indenização pelos prejuízos causados serviços por mais 30 dias, sob pena de ver seu salário descontado nesse período. decidir colocar fim ao contrato antes do prazo (pedido de demissão) deverá prestar de direito recíproco (cláusula de aviso-prévio). Dessa forma, o **empregado** que conceder o aviso-prévio, exceto se as partes estipularem a cláusula assecuratória de que não há, no contrato por prazo determinado, a necessidade de que decidir terminar o contrato antes do prazo fixado a conceder o aviso-prévio. O contrato que possui essa cláusula obriga a parte (empregado ou empregador)

indeterminado.

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

no art. 481 da CLT da **cláusula assecuratória de direito recíproco**:

Ainda no tocante ao término do contrato por prazo determinado, há previsão antecipado do contrato.

Destaca-se que não se aplica ao contrato de aprendizagem as hipóteses de indenização previstas nos arts. 479 e 480 da CLT, ou seja, tanto o empregador quanto o aprendiz não estão obrigados a pagar indenização em razão do término

Obs.: Caberá ao empregado o pagamento de indenização pelos **prejuízos** que o pedido de demissão causar à empresa.

- Saldo de salário.
- 13º salário proporcional ao tempo trabalhado.
- Férias + 1/3 proporcional ao tempo trabalhado.

os depósitos do FGTS:

Se o empregado der causa ao término do contrato, antes do prazo fixado, deverá pagar indenização ao empregador, pelos **prejuízos** que esse desligamento antecipado causar à empresa. O valor do prejuízo não poderá ultrapassar àquela indenização que o empregado teria direito, prevista no art. 479 da CLT. Nesse caso, conforme demonstrado a seguir, o trabalhador não terá direito de levantar

rescisórias serão iguais ao contrato por prazo indeterminado⁴⁹. Importante ressaltar que a presença dessa cláusula não transforma o contrato por prazo determinado em prazo indeterminado, mas, se houver rescisão antecipada, será nos moldes do contrato por prazo indeterminado, sem a multa prevista no art. 479 (pagamento de metade da remuneração), conforme a seguir demonstrado:

- **Pagamento do aviso-prévio** (trabalhado ou indenizado⁵⁰).
 - Saldo de salário.
 - 13º salário proporcional ao tempo trabalhado.
 - Férias + 1/3 proporcional ao tempo trabalhado.
 - Direito de levantar os depósitos do FCTS + multa de 40% sobre os depósitos efetuados.
- Obs.: Nesse caso, não há pagamento da multa prevista no art. 479 da CLT (metade da remuneração).

2.5.2. Força maior

Força maior é o acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu direta ou indiretamente (art. 501 da CLT). Considera-se força maior, por exemplo, as enchentes que assolaram o estado de Santa Catarina em fevereiro de 2009. Outros eventos naturais que possam afetar a situação econômica da empresa podem ser considerados, para fins trabalhistas, força maior.

Uma vez configurada a hipótese de força maior, o empregado terá direito à indenização pela metade, isto é, 20% da indenização do FCTS. O pagamento das demais verbas rescisórias, inclusive o pagamento do aviso-prévio, devem ser suportadas pelo empregador.

Importante ressaltar que o art. 503 da CLT, que possibilita reduzir o salário de forma unilateral, não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988.

2.5.3. Morte do empregador

A morte do empregador pode ou não levar ao término do contrato de trabalho. Em regra não leva à extinção do contrato de trabalho, pois mudanças jurídicas da empresa não afetam os contratos em curso (art. 10 e 448 ambos da CLT).

Entretanto, a morte do empregador pessoa física (pessoa jurídica não morre) pode gerar duas hipóteses diferentes de término do contrato de trabalho. A primeira delas, prevista no art. 485, CLT, ocorre com o fechamento da empresa e cessação da atividade empresarial. Dessa forma, o empregado será dispensado e o contrato de trabalho será extinto, o que equivale à dispensa sem justa causa e todas as verbas rescisórias

49. **Sumula nº 163 do TST**. "Cabe o aviso-prévio nos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT".

50. Ver capítulo VII. Pagamento de verbas rescisórias e aviso-prévio.

A aposentadoria espontânea não é causa de extinção do contrato de trabalho se o empregado permanece prestando serviços ao empregador após a jubilação. Assim, por omissão da sua dispensa imotivada, o empregado tem direito à multa de 40% do FGTS sobre a totalidade dos depósitos efetuados no curso do pacto laboral.

Nesse sentido prevê a orientação jurisprudencial nº 361 do TST:

“... fim ao contrato, configurará dispensa imotivada (sem justa causa). o pedido de aposentadoria e a permanência no emprego. Se o empregador colocar recai sobre a Previdência Social. Em resumo, não há nenhuma incompatibilidade entre pode ser equiparado à falta grave ou pedido de demissão, pois o reflexo financeiro (empregado – empregador). Assim sendo, a concessão do benefício de aposentadoria não jurídico existente entre empregado e INSS é diferente do vínculo empregatício (emprego – empregador). Esse parâmetro não mais está em vigor. Veja que o vínculo de aposentadoria espontânea. Esse parâmetro não mais está em vigor. Veja que o vínculo de aposentadoria espontânea não é causa de extinção do contrato de trabalho se o empregado permanece prestando serviços ao empregador após a jubilação. Assim, por omissão da sua dispensa imotivada, o empregado tem direito à multa de 40% do FGTS sobre a totalidade dos depósitos efetuados no curso do pacto laboral.”

2.5.4. Aposentadoria

Outra hipótese, entretanto, está prevista no art. 483, § 2º da CLT: “No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.”. Com a morte do empresário individual, se outra pessoa continua o negócio, há a possibilidade de o empregado continuar ou terminar o vínculo empregatício. Trata-se, portanto, de uma mera faculdade do trabalhador. Se decidir terminar o vínculo, será pedido de demissão. Receberá as verbas decorrentes desse pedido. Prevalece, na doutrina, que nesse caso, não há necessidade de conceder o aviso-prévio.”

- Seguro desemprego, caso atendidos os requisitos da legislação previdenciária.
- Saque de depósitos do FGTS e multa de 40% (art. 18, § 1º, Lei do FGTS).
- Aviso-prévio indenizado, conforme súmula nº 44 do TST.
- Férias vencidas e proporcionais, ambas com o terço constitucional (súmula nº 328, TST).
- Décimo terceiro salário proporcional.
- Saldo de salário (dias efetivamente trabalhados).

Dessa maneira, o empregado possui as mesmas verbas rescisórias como se fosse dispensado sem justa causa, pois houve o fim do contrato:

indenização a que se referem os arts. 477 e 497.”

De acordo com o art. 485 da CLT: “Quando cessar a atividade da empresa, por morte do empregador, os empregados terão direito, conforme o caso, à

2.5.5. Fato do príncipe ou factum principis

Ocorre fato do príncipe quando a Administração Pública é a responsável pela paralisação empresarial, art. 486 da CLT. Exemplo: município que desapropria a área onde se situa o estabelecimento comercial. Nesse caso, o ente estatal será o responsável pelo pagamento das verbas trabalhistas provenientes da ruptura do contrato (aviso-prévio e indenização do FGTS). É interessante destacar que somente se configura fato do príncipe quando se verifica a ocorrência de fato inevitável que impeça completamente a continuidade da atividade empresarial desenvolvida. Nesse sentido:

Contrato de trabalho. Rescisão contratual. Justificativa empresarial vinculada à configuração do chamado "fato do príncipe" (CLT, art. 486). **Empregador permissionário de serviço público. Força maior não configurada.** Para a configuração do chamado "fato do príncipe" (CLT, art. 486) – impondo-se ao Poder Público a obrigação de indenizar créditos trabalhistas rescisórios –, é necessário o concurso dos elementos inerentes à força maior: fato inevitável, ausência de culpa do empregador e impossibilidade absoluta de continuação do contrato. Nesse sentido, o simples encerramento de permissão – ato administrativo dotado de precariedade, no qual a Administração Pública transfere ao particular a execução de um serviço público – pelo Poder Público não configura "fato do príncipe". Afinal, estando o permissionário ciente da natureza precária do negócio que titulariza, assume integralmente os riscos dessa atividade, devendo inclusive arcar com o pagamento das verbas trabalhistas resultantes dos vínculos laborativos celebrados. Recurso conhecido e desprovido. (TRT-10 – RO: 864200700310000 DF 00864-2007-003-10-00-0. Relator: Desembargador Douglas Alencar Rodrigues. Data de julgamento: 26/03/2008, 3ª Turma, Data de Publicação: 04/04/2008)

As demais parcelas, provenientes da prestação de serviços, serão suportadas pelo empregador, pois é ele o responsável pelo pagamento das férias, décimo terceiro e depósitos do FGTS.

2.5.6. Dispensa discriminatória

Há algum tempo, o TST vem decidindo que caracteriza atitude discriminatória o ato da empresa que, já ciente do estado de saúde de trabalhador, dispensa o empregado portador do vírus HIV sem a ocorrência de falta grave. Nesse sentido, foi publicada a Súmula nº 443:

Súmula nº 443 do TST. Dispensa discriminatória. Presunção. Empregado portador de doença grave. Estigma ou preconceito. Direito à reintegração.

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato de empregado tem direito à reintegração no emprego.

O ato discriminatório do empregador que dispensa em razão da condição peculiar do trabalhador fere diversos preceitos constitucionais, como: 1.

Art. 1º, inciso III, da CF estabelece como base de todo ordenamento jurídico o respeito à dignidade da pessoa humana; 2.º Art. 3º, inciso IV, da CF prevê que um dos objetivos da República é erradicar qualquer tipo de preconceito e discriminação; 3.º Art. 5º, caput, e art. 7º da CF que preveem o princípio da igualdade. E ainda, afronta a legislação infraconstitucional específica, prevista na Lei nº 9.029/1995.

Ademais, recentemente (junho/2014) foi aprovada a Lei nº 12.984/2014, definindo como crime diversas condutas discriminatórias dos portadores de HIV ou doença de aids. Nesse sentido, estabelece o art. 1º de referida lei:

Art. 1º Constitui crime punível com reclusão, de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa, as seguintes condutas discriminatórias contra o portador do HIV e o doente de aids, em razão da sua condição de portador ou de doente:

I – recusar, procrastinar, cancelar ou segregar a inscrição ou impedir que permaneça como aluno em creche ou estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado;

II – negar emprego ou trabalho;

III – exonerar ou demitir de seu cargo ou emprego;

IV – segregar no ambiente de trabalho ou escolar;

V – divulgar a condição do portador do HIV ou de doente de aids, com intuito de ofender-lhe a dignidade;

VI – recusar ou retardar atendimento de saúde.

É direito potestativo do empregador, dispensar sem justa causa qualquer empregado, exceto aqueles detentores de estabilidade. O portador de doenças graves não possui estabilidade, pois não há previsão em lei nesse sentido. Somente terão direito à estabilidade, portanto, se houver expressão prevista em acordo ou convenção coletiva, ou ainda, regulamentação interno da empresa.

O TST, de acordo com a nova Súmula nº 443, presume que, uma vez tomada ciência da enfermidade, toda dispensa sem justa causa de empregados que possuem algum tipo de doença grave, como HIV, é discriminatória. Em razão desse posicionamento do TST, o ônus da prova de que a dispensa não foi arbitrária ou discriminatória passa a ser do empregador.

A Súmula nº 443 do TST é fruto de construção jurisprudencial do TST sem que haja lei prevendo a necessidade de pagamento de indenização ao trabalhador em caso de supressão do adicional. Nesse sentido, poderá haver questionamento quanto à sua aplicação, pois o § 2º do art. 8º da CLT, acrescentado pela Reforma Trabalhista, alterou profundamente o alcance das Súmulas e OJs do TST e, também das Súmulas dos TRTs, impondo que elas não podem restringir direitos legalmente previstos e, nem mesmo criar obrigações que não estejam previstas em lei:

Art. 8º, § 2º, CLT: 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.

2.5.7. Término do contrato de trabalho – Pessoa com deficiência

A Lei nº 8.213/1991 estabelece ações afirmativas às pessoas com deficiência e reabilitados²⁷, como forma de inserção desses profissionais no mercado de trabalho. Nesse sentido, as empresas com 100 empregados ou mais deverão manter de 2% a 5% de seus cargos com pessoas com deficiência ou empregados reabilitados ao trabalho. O art. 93, da Lei nº 8.213/1991 estabelece a proporção desses empregados em relação ao número de empregados da empresa:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I – até 200 empregados 2%;
- II – de 201 a 500 3%;
- III – de 501 a 1.000 4%;
- IV – de 1.001 em diante 5%.

De acordo com o art. 93, § 3º, Lei nº 8.213/1991²⁸, incluído pelo Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), esse percentual destinado às pessoas com deficiência não pode levar em consideração o percentual de contratação de aprendizes com deficiência.

Ademais, a dispensa de pessoa com deficiência somente pode ser realizada se o empregador contratar outro trabalhador com deficiência ou reabilitado. Ressalta-se que essa exigência não persiste na hipótese de contratação de pessoa com deficiência em contrato de experiência. Assim, até 90 dias do contrato por prazo determinado, é possível a dispensa do trabalhador sem a necessidade de contratação de outra pessoa com deficiência. Nesse sentido:

Art. 93, § 1º, Lei nº 8.213/1991: A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa motivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. (grifos acrescidos)

Parte da doutrina sustenta que a necessidade de contratação de novo empregado com deficiência compreende uma garantia provisória de emprego para a

52. Reabilitados são os empregados que sofreram algum acidente ou doença e tiveram sua capacidade de trabalho comprometidas. Em razão desse fato, são recolocados em outras funções, como o caso do professor que sofreu depressão e não teve condições de voltar à sala de aula e é reabilitado na biblioteca ou em serviços administrativos da escola.

Art. 93, § 3º, Lei nº 8.213/1991: “Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluindo o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.”

pessoa com deficiência⁵⁴. Entendemos, por outro lado, que consiste em hipótese que resguarda a aplicação da ação afirmativa na empresa impedindo que o número de pessoas com deficiência contratadas caia. Contudo, não há estabilidade do empregado, uma vez que, se a empresa já contratar novo empregado com deficiência ou reabilitado, é possível a dispensa imediata do trabalhador. Por fim, interessante posicionamento do TST⁵⁵ sustenta que, se a empresa reallizou todas as tentativas possíveis para contratação de pessoa com deficiência, não é possível a aplicação de multa ou de dano moral coletivo caso o percentual mínimo de deficientes não for atingido.

2.6. Obrigações decorrentes do término do contrato de trabalho (Reforma Trabalhista)

Após o término do contrato de trabalho, cabe ao empregador cumprir algumas obrigações como o pagamento das verbas rescisórias e a anotação na CTPS do trabalhador. Há, inclusive, obrigações que permanecem aos empregados, como o dever de lealdade e a proibição de revelação de segredo de empresa, ainda que não mantenha vínculo empregatício. Segue a nova redação do art. 477 da CLT:

Art. 477. CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). 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.

§ 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

54. Nesse sentido, CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11.ª ed. São Paulo: Método, 2015. p. 1.177.
55. Confira o texto integral do informativo nº 136 do TST ao final do capítulo.

do Ministério do Trabalho. Logo, se o empregado tivesse até 1 um ano de serviço, o recibo era feito pela própria empresa, sem a necessidade de assistência do sindicato ao Ministério do Trabalho.

Se na localidade não houvesse sindicato da categoria ou Ministério do Trabalho, assistência na homologação era prestada pelo representante do Ministério Público ou, onde houvesse, pelo defensor público e, na falta ou impedimento destes, pelo juiz de Paz. Quanto ao MP, se na localidade houvesse Ministério Público do Trabalho – MPT, deveria ser ele o legitimado para homologar as verbas rescisórias. Na falta do MPT, caberia ao Ministério Público Estadual.

A Reforma Trabalhista revogou o § 1º e 3º do presente artigo, que previam a homologação das verbas rescisórias para os trabalhadores com mais de um ano de serviço e passou a estabelecer apenas a necessidade de comunicação das dispensa aos órgãos competentes.

A ausência de homologação das verbas trabalhistas foi a opção adotada pelo legislador da Reforma Trabalhista para desburocratizar o processo do término do contrato de trabalho. Além disso, o fim da homologação das verbas rescisórias no final do contrato de trabalho possibilita que seja celebrado acordo extrajudicial homologado pelo Poder Judiciário em processo de jurisdição voluntária, criado nos arts. 855-B a 855-E da CLT:

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

Entretanto, tendo em vista que o sindicato e o Ministério do Trabalho não terão mais a competência para atuar na homologação das verbas pagas, há mais chances dos trabalhadores serem lesionados com o pagamento de verbas em valores inferiores ao devido. Ressalta-se que caberá ao próprio trabalhador verificar as verbas trabalhistas recebidas e ingressar com reclamação trabalhista caso cons-tatada a irregularidade na quitação das parcelas pelo empregador. Difícilmente,

o empregado vai se opor ao empregado, pois terá receio de não conseguir nova colocação no mercado de trabalho.

No entanto, para as empregadas gestantes, entendemos que permanece a exigência de assistência do sindicato na homologação das verbas rescisórias, utilizando-se do entendimento previsto no art. 500 da CLT, que não foi alterado pela Reforma Trabalhista:

Art. 500, CLT: O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho.

Além da gestante, o menor de 18 anos somente poderá dar quitação do término do contrato de trabalho com a assistência de seus pais ou representantes legais:

Art. 439 da CLT: 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.

Em resumo, com a Lei nº 13.467/2017, houve a extinção da solenidade de homologação das verbas trabalhistas e caberá ao próprio empregado verificar o valor das verbas rescisórias devidas.

2.6.2. Recibo de quitação das verbas trabalhistas

Com fundamento na transparência e lealdade contratual, o recibo de quitação deverá especificar a natureza de cada parcela paga ao empregado e, ainda, descreminar o seu valor. No entanto, a quitação passou a ser realizada sem a assistência do sindicato ou do Ministério do Trabalho. As parcelas que expressamente constarem no recibo terão a eficácia liberatória. No tocante a essas parcelas quitadas, não cabe, em regra, ação judicial.

Contudo, se presente vício de consentimento na manifestação do empregado, como a ocorrência de erro, dolo ou coação, é possível o ajuizamento de ação para rediscutir as parcelas que constaram no recibo.

Por outro lado, as parcelas não consignadas no recibo ou expressamente ressalvadas poderão ser discutidas futuramente na Justiça do Trabalho⁵⁶. Exemplo: as

56. **Sumula nº 330 do TST:** “A quitação passada pelo empregado, com assistência da entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos §§ do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressamente e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas. I – A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, consequentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que essas constem desse recibo. II – Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.” Ressalta-se que a a Súmula nº 330 do TST deve sofrer alterações pelo TST. A menção à assistência da entidade sindical deve ser removida após a Reforma Trabalhista.

O empregado deve receber o valor em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado na forma como for acordado entre as partes. Por sua vez, para os trabalhadores analfabetos, é obrigatório o pagamento em dinheiro ou depósito bancário. A possibilidade de depósito bancário ao analfabeto consistiu em novidade introduzida pela Reforma Trabalhista.

A Reforma Trabalhista ampliou significativamente a possibilidade de ajuste individual entre empregado e empregador, podendo negociar livremente. Nesse sentido, segue quadro com essas hipóteses trazidas pela nova legislação:

| HIPÓTESES DE ACORDO INDIVIDUAL ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR | |
|---|--|
| PREVISÕES NA REFORMA TRABALHISTA | |
| A Reforma Trabalhista ampliou significativamente as possibilidades de ajuste entre empregados e empregadores em 13 hipóteses: | |
| 1) Compensação de jornada (art. 59, § 6º, CLT) | |
| 2) Banco de horas semestral (art. 59, § 5º, CLT) | |
| 3) Jornada 12 x 36 (art. 59-A, CLT) | |
| 4) Alteração do regime presencial para o teletrabalho (art. 75-C, § 1º, CLT) | |
| 5) Compra e manutenção de equipamentos necessários ao teletrabalho (art. 75-D, CLT) | |
| 6) Fracionamento das férias (art. 134, § 1º, CLT) | |
| 7) Intervalo para amamentação (art. 396, CLT) | |
| 8) Empregado "hipersuficiente" (art. 444, parágrafo único e 611-A da CLT) | |
| 9) Forma de pagamento das verbas rescisórias (art. 477, § 4º, I, da CLT) | |
| 10) Eficácia liberatória no Plano de Demissão Voluntária (art. 477-B, parte final, CLT) | |
| 11) Distrato (art. 484-A, CLT) | |
| 12) Celebração da cláusula compromissória de arbitragem (art. 507-A, CLT) | |
| 13) Quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B, CLT) | |

2.6.4. Prazo para cumprimento das obrigações decorrentes da extinção do contrato de trabalho

A antiga redação do § 6º do artigo em comento estabelecia dois prazos distintos para o pagamento o **prazo** para o pagamento das verbas rescisórias, que deveria ser realizado até:

- a) o 1º dia útil imediato ao término do contrato nas hipóteses de aviso-prévio trabalhado ou contrato por prazo determinado.
- b) o décimo dia, contado da data em que o empregado foi informado da dispensa, nas hipóteses de aviso-prévio indenizado, dispensa por justa causa ou no caso de o empregado que pede demissão ser liberado do cumprimento do

aviso-prévio.

Com a Reforma Trabalhista, o prazo foi unificado para 10 dias contados a partir do término do contrato de trabalho, devendo o empregador dentro desse período:

- a) realizar a entrega ao empregado de documentos, que comprovem a comunicação da extinção do contrato de trabalho aos órgãos competentes; e
- b) efetuar o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação.

A unificação dos prazos assegura maior segurança jurídica ao empregador, pois não há diferença no tratamento em relação à modalidade de extinção do contrato de trabalho, devendo ser realizado dentro do prazo de 10 dias contados do término do contrato de trabalho.

Há discussão quanto à contagem do prazo de 10 dias na hipótese de concessão de aviso prévio indenizado: se deverá ser iniciado com a notificação da dispensa ou após o fim da projeção do aviso. Entendemos que o prazo deve ser contado a partir da notificação da dispensa, pois, caso fosse concedido apenas após a projeção do aviso, haveria uma postergação do pagamento das verbas rescisórias que pode trazer diversos prejuízos ao empregado. Ao invés de receber em 10 dias, o trabalhador receberia em 40 dias ou mais. Imaginemos um aviso-prévio indenizado de 90 dias. O empregado receberia as verbas rescisórias somente após 100 dias do término do contrato.

No tocante à **compensação** no pagamento das verbas rescisórias do empregado, seu valor não poderá ser superior a um mês da remuneração do trabalhador. Acerca da compensação, segue interessante dica de Processo do Trabalho:

DICA DE PROCESSO DO TRABALHO

- **Compensação:** ocorre quando duas pessoas forem ao mesmo tempo credoras e devedoras uma da outra, sendo matéria de defesa, o que significa que depende da alegação do réu (reclamado), sob pena de operar a preclusão, ou seja, não poder arguir a em outra oportunidade. O exemplo clássico de compensação diz respeito à possibilidade de o empregador compensar o aviso-prévio não concedido pelo empregado quando este pedir demissão.

A CLT prevê dois momentos de compensação:

- a) na rescisão contratual (art. 477, § 5º) e
- b) na contestação (art. 767).

No primeiro caso, estabeleceu os limites da compensação na rescisão contratual, vedando a para valores que excederem 1 mês de remuneração do empregado. Assim agiu porque a homologação contratual é ato extrajudicial que pode ou não ter a participação do sindicato da categoria ou do Ministério do Trabalho e Emprego.

Na segunda hipótese, regulou a compensação no âmbito processual, permitindo sua alegação como matéria de defesa. Nesse caso, pensamos que não se aplica a limitação descrita para a rescisão contratual (CLT, art. 477, § 5º), vez que há participação do Estado-Juiz. Ademais, tratando-se de exceção, sua interpretação deverá ser restritiva. Assim, no caso de compensação alegada em contestação, os valores poderão ser superiores a 1 mês de remuneração do empregado, não sendo aplicável o disposto no art. 477, § 5º, CLT.

Sobre os demais aspectos processuais, indicamos a leitura do livro de Processo do Trabalho 5ª edição, dessa mesma Coleção Concursos Públicos, do Professor e Autor Elisson Mleassa.

O prazo anterior, 10º dia, é contado excluindo-se o dia da notificação da dispensa e incluindo-se o dia do vencimento, conforme previsto na OJ 162. Se o dia do vencimento cair no domingo ou feriado, o prazo é prorrogado até o primeiro dia útil seguinte. Aliás, o mesmo critério foi utilizado na contagem do aviso-prévio, conforme posicionamento a seguir:

Orientação Jurisprudencial nº 162 da SDI – I do TST. Multa. Art. 477 da CLT. Contagem do prazo. Aplicável o art. 132 do Código Civil de 2002.

A contagem do prazo para quitação das verbas decorrentes da rescisão contratual prevista no artigo 477 da CLT exclui necessariamente o dia da notificação da demissão e inclui o dia do vencimento, em obediência ao disposto no artigo 132 do Código Civil de 2002 (artigo 125 do Código Civil de 1916).

Súmula nº 380 do TST. Aplica-se a regra prevista no caput do art. 132 do Código Civil de 2002 à contagem do prazo do aviso-prévio, excluindo-se o dia do começo e incluindo o do seu vencimento.

Em resumo, o prazo para pagamento das verbas rescisórias e a contagem do aviso-prévio segue a forma prevista no art. 132 do Código Civil, que trata de forma genérica sobre a contagem dos prazos no direito material. De acordo com o Código Civil:

Art. 132, caput, do CC. Salvo disposição legal ou convencional em contrário, computam-se os prazos, excluindo o dia do começo e incluindo o do vencimento.

2.6.5. Fim da assistência na rescisão contratual

O revogado § 7º do art. 477 da CLT determinava que o ato da assistência na rescisão contratual seria sem ônus para o trabalhador e empregador. Assim, não era permitida aos sindicatos a cobrança de nenhum valor ao realizar a assistência na homologação das verbas rescisórias dos empregados. Destaca-se que o órgão do Ministério do Trabalho também deveria prestar os serviços de forma gratuita, uma vez que oferece um serviço público custeado por impostos⁵⁷.

Com a extinção da homologação das verbas rescisórias, o dispositivo também foi revogado pela Reforma Trabalhista, pois não existe mais ato de assistência na rescisão do contrato de trabalho, seja pelo sindicato ou pelo Ministério do Trabalho. O objetivo da Reforma Trabalhista foi deixar mais simples e rápidos os procedimentos decorrentes do término do contrato de trabalho. Há tempos havia queixas com a demora e a burocracia nas homologações. O Ministério do Trabalho se recusa a fazer a homologação se houver sindicato da categoria profissional na localidade. Por sua vez, o sindicato demora em agendar ou recusa a fazer de trabalhadores não filiados.

57. MOURA, Marcelo. *Consolidação das Leis do Trabalho para concursos*, 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 553.

58. O candidato deve estar atento para não confundir a multa do art. 467 da CLT com a multa do art. 477, § 8º, CLT disposta nesse tópico. No caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregador é obrigado a pagar ao empregado, na data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa, sob pena de pagá-la acrescida de 50%. Esse acréscimo de 50% do valor compreende a multa do art. 467 da CLT.

Conforme um dos julgados do TST que serviu como precedente para a edição da Súmula nº 462, o provimento judicial de reconhecimento do vínculo empregatício apenas reconhece a relação jurídica de emprego já existente desde o início da prestação dos serviços. Consequentemente, todas as verbas rescisórias já eram devidas após a extinção do contrato de trabalho, observado o prazo legal para pagamento. Nesse sentido, confira parte da ementa de referida jurisprudência:

A circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida apenas em juízo não tem o condão de afastar a incidência da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT. A referida multa não será devida apenas quando, comprovadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias.

Súmula nº 462 do TST. Multa do art. 477, § 8º, da CLT. Incidência. Reconhecimento judicial da relação de emprego.

Recentemente (31/05/2016), o TST editou a Súmula nº 462 do TST, que estabelece o pagamento da multa do art. 477, § 8º, CLT mesmo na hipótese de reconhecimento do vínculo de emprego pelo Judiciário Trabalhista. O fato que enseja o pagamento da multa do art. 477 da CLT não depende da data de reconhecimento do vínculo de emprego, seja ele judicialmente ou não, mas tão somente o desrespeito aos prazos para pagamento das verbas rescisórias, previstos no art. 477, § 6º, CLT:

2.6.7. Reconhecimento judicial do vínculo de emprego

Destaca-se que a Reforma Trabalhista manteve intacta a multa do art. 477, § 8º da CLT que deverá ser aplicada na hipótese de atraso no pagamento das verbas rescisórias.

em que a rescisão contratual tenha-se operado por justa causa do trabalhador. Incide nos contratos por prazo determinado e indeterminado, inclusive nos casos de pagamento⁸. Importante ressaltar que essa multa, prevista no art. 477 da CLT, será obrigada ao pagamento de multa no valor equivalente ao salário do empregado, exceto se, comprovadamente, foi o trabalhador quem deu causa ao atraso. Se o empregador descumprir o prazo para pagamento das verbas rescisórias,

2.6.6. Multa do art. 477, § 8º, CLT

Existente, no entanto, uma preocupação com o fim da homologação das parcelas, pois os empregados aceitarão tudo o que for apresentado pelo empregador. Dessa forma, poderá haver um aumento no número de ações individuais questionando os valores pagos.

3. Multa prevista no artigo 477 da CLT. Vínculo de emprego reconhecido em juízo.

O provimento jurisdicional que implica o reconhecimento do vínculo de emprego tem natureza jurídica declaratória, e não constitutiva, ou seja, reconhece a relação jurídica regida pela CLT que havia desde o início da prestação de serviços, e, consequentemente, que as parcelas rescisórias já eram devidas na época da quitação. A reclamada incorreu em mora, ao não pagar as verbas no prazo, em decorrência da controvérsia quanto ao vínculo. Recurso de revista de que se conhece e a que se nega provimento (...) (RR 938-23.2011.5.08.0014 Data de julgamento: 24/06/2015, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/06/2015).

A título de modificação histórica em sua jurisprudência, o TST cancelou em 2009 a OJ nº 351 da SDI-1⁵⁹, que previa o não pagamento da multa do art. 477 da CLT quando houvesse fundada controvérsia sobre a existência da obrigação cujo inadimplemento gerou a multa. Com a redação da presente Súmula nº 462, o TST passou a adotar o posicionamento de que, ainda que constante a controvérsia acerca do vínculo de emprego, se ele for reconhecido em juízo, não exclui, por si só, o pagamento da multa do art. 477 da CLT. É esse, portanto, o posicionamento a ser adotado nas provas objetivas e dissertativas.

Em sentido contrário, a jurisprudência do TRT da 9ª Região afasta a aplicação da multa do art. 477, § 8º, CLT, quando o caso apresentar razoável controvérsia sobre a existência ou não do vínculo de emprego. Nesse sentido, a recente Súmula do TRT:

Súmula nº 26 do TRT da 9ª Região. Multa do art. 477, § 8º da CLT. Vínculo de emprego reconhecido em juízo.

Reconhecido o vínculo de emprego, de razoável controvérsia, em decisão judicial, não é aplicável a multa do art. 477, § 8º, da CLT.

Além disso, a Súmula nº 462 do TST prevê que a multa do art. 477, § 8º, CLT, não será devida se o empregado tiver dado causa à mora no pagamento das verbas rescisórias. Assim, se a culpa do não cumprimento dos prazos para pagamento das verbas rescisórias for do empregado, não terá direito ao recebimento da multa do art. 477 da CLT quando o vínculo for reconhecido em juízo.

2.6.8. Questões controversas acerca da multa do art. 477 da CLT

Em que pese a pacificação do TST em relação ao pagamento da multa do art. 477 da CLT na hipótese de reconhecimento do vínculo de emprego, o tema é controvertido na jurisprudência dos TRTs. De acordo com a jurisprudência do próprio TRT da 1ª Região e do TRT da 2ª Região, não será devido o pagamento da multa

59. **OJ nº 351 da SDI-1 do TST (CANCELADA):** Incabível a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, quando houver fundada controvérsia quanto à existência da obrigação cujo inadimplemento gerou a multa.

quando houver o reconhecimento judicial de diferenças nos valores das verbas rescisórias ou na hipótese de dispensa por justa causa afastada em juízo:

Súmula nº 33 do TST da 2ª Região: Multa do art. 477, § 8º, da CLT. Cabimento.

I – A rescisão contratual por justa causa, quando afastada em juízo, não implica condenação na multa.

II – O reconhecimento mediante decisão judicial de diferenças de verbas rescisórias não acarreta a aplicação da multa.

Súmula nº 54 do TST da 1ª Região: Multa do artigo 477, § 8º, da CLT. Diferenças rescisórias reconhecidas em juízo. Não incidência.

O reconhecimento, em juízo, de diferenças de verbas rescisórias não dá ensejo, por si só, à aplicação da penalidade prevista no § 8º do artigo 477 da CLT.

Súmula nº 10 do TST da 11ª Região. Multa rescisória indevida na despedida indireta.

Inaplicável a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, quando reconhecida em juízo a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Súmula nº 36 do TST da 17ª Região. Multa do artigo 477, § 8º, da CLT. Diferenças de verbas rescisórias ou vínculo empregatício reconhecidos em juízo. Cabimento.

O reconhecimento judicial de diferenças de parcelas rescisórias não implica o deferimento da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, por ausência de previsão legal. Esta sanção é aplicável nas hipóteses em que for descumprido o prazo estabelecido no § 6º do dispositivo celetista e nos casos de inadimplimento quando o vínculo empregatício for reconhecido em juízo.

2.6.9. Administração Pública e Massa falida

É necessário, também, fazer duas observações. A primeira delas é que a Administração Pública deve respeitar o prazo previsto no art. 477 da CLT, sob pena de pagar a multa de um salário do empregado público. A segunda observação é de que a massa falida não está sujeita à multa do art. 477 da CLT, conforme posicionamento do TST, já a empresa em recuperação judicial não está isenta dessa multa, conforme posicionamento a seguir:

Orientação jurisprudencial nº 238 da SDI – I do TST. Multa. Art. 477 da CLT. Pessoa jurídica de direito público. Aplicável.

Submete-se à multa do artigo 477 da CLT a pessoa jurídica de direito público que não observa o prazo para pagamento das verbas rescisórias, pois nela se a qualquer particular, em direitos e obrigações, despojando-se do *jus imperii* ao celebrar um contrato de emprego.

Súmula nº 388 do TST. A massa falida não se sujeita à penalidade do art. 467 e nem à multa do § 8º do art. 477, ambos da CLT.

Súmula nº 33 do TST – 1ª Região. Empresa em recuperação judicial. Art. 477, § 8º, da CLT.

O deferimento da recuperação judicial não desonera a empresa do pagamento das verbas trabalhistas dentro do prazo legal. O atraso na quitação das parcelas da rescisão sujeita o empregador à cominação estabelecida no art. 477, § 8º, da CLT.

Além disso, diante de crises econômicas, surge o questionamento quanto à viabilidade do parcelamento das verbas rescisórias. Não há, contudo, dispositivo legal que permita o pagamento parcelado das verbas rescisórias. Nesse sentido, é importante ressaltar o posicionamento do TST⁶⁰ que sustenta a manutenção da multa do art. 477, § 8º, da CLT por atraso no pagamento das verbas rescisórias mesmo com acordo coletivo firmado que garanta seu parcelamento. O tribunal argumentou no sentido de que essa multa é norma cogente e, portanto, não pode ser alvo de negociação coletiva. Entendemos que, diante da valorização do negociado sobre o legislado na Reforma Trabalhista, pode surgir questionamento quanto à possibilidade de parcelamento das verbas rescisórias por meio de instrumento coletivo de trabalho. Entendemos que não há parcelamento de verbas, nem mesmo após a Reforma Trabalhista, fora do Poder Judiciário, nem mesmo via instrumento coletivo de trabalho. Na prática, esse parcelamento pode ser feito perante a Justiça do Trabalho, com a devida homologação pelo juiz. Sustentamos também a possibilidade de realização do parcelamento pelo MPT por meio da celebração de TAC – Termo de Ajustamento de Conduta. Com a Reforma Trabalhista, foi criado procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial (art. 855-B a 855-E da CLT). Tendo em vista a possibilidade das partes transacionarem as obrigações devidas, entendemos que seria possível o parcelamento das verbas trabalhistas. Cabe destacar, ainda, que não há previsão na legislação trabalhista do fornecimento da carta de referência ou carta de recomendação. É uma decisão que cabe exclusivamente ao empregador. Ele ficará obrigado a fornecer referência se houver expressão prevista em regulamento interno ou instrumento coletivo. Importante frisar que alegações desabonadoras e inverdades sobre o trabalhador poderão acarretar indenização por danos morais. O ideal é recomendar e atestar o histórico funcional do empregado. Nesse sentido, confira ementa parcial de interessante julgado do TST que condenou empresa no pagamento de danos morais por emitir carta com referência depreciativa de ex-empregado:

Carta de referência emitida pela ex-empregadora. Conteúdo desabonador. Dano moral. Caracterização. 1. Hipótese em que o Tribunal Regional deixa registrado que “O autor objetivava a condenação da reclamada no pagamento de indenização decorrente de dano moral, alegando ter sofrido ofensa à sua honra e dignidade em razão de mensagem constante da carta de referência que obteve da empresa, o que lhe causou sérios constrangimentos e humilhações perante terceiros. No caso sub judice, porém, não se vislumbra o alegado dano moral. Como bem assinalou a sentença revisanda, a reclamada não tem obrigação legal de fornecer

60. Informativo nº 91 do TST (confira texto integral no final do capítulo).

Em resumo, a Reforma Trabalhista pretendeu a desburocratização do término do contrato de trabalho. Para isso, previu procedimento simplificado para o trabalhador sacar os depósitos do FGTS e requerer o seguro-desemprego. No entanto, até a regulamentação desses novos procedimentos pelos órgãos competentes, pode haver atrasos nas concessões dos benefícios e frustrar o objetivo pretendido.

Aspecto prático: Surge o questionamento sobre a forma como será realizada a comunicação do término do contrato de trabalho aos órgãos competentes. Há necessidade de regulamentação por decreto para estabelecer o procedimento junto ao Ministério do Trabalho e à Caixa Econômica Federal.

A Lei nº 13.467/2017 acrescentou uma novidade que consiste na obrigação de o empregador comunicar o término do contrato de trabalho aos órgãos competentes. Nesse sentido, o novo § 10 do art. 477 da CLT prevê que a anotação da extinção do contrato de trabalho na CTPS é documento suficiente para que o empregado requiera o seguro-desemprego e a movimentação de sua conta vinculada do FGTS. Ocorre que isto somente será possível caso o empregador tenha efetuado a comunicação da extinção do contrato de trabalho aos órgãos competentes, no caso, o Ministério do Trabalho e Caixa Econômica Federal.

2.6.10. Saque do FGTS e requerimento do seguro-desemprego

carta de referência a seus ex-empregados. E, pelo que se infere dos autos, também não estava obrigada a fazê-lo por força de cláusula convencional nesse sentido. Assim, tendo em vista o conteúdo desfavorável da carta de referência que obteve perante sua ex-empregadora (v. doc. de fls. 21), cabia ao reclamante utilizar-se desse documento com o devido cuidado. O fato de que foi o próprio autor que a exibiu perante terceiros, evidenciando, por si só, que não houve participação direta da reclamada na eventual ofensa à sua honra, mas culpa exclusiva do próprio demandante no alegado evento danoso. Diante da ausência de culpa do empregador, não há como condená-lo no pagamento de indenização, por não configurado o alegado dano moral". 2. Se a finalidade da carta de referência é servir de elemento informador acerca da vida profissional do trabalhador na busca por um novo posto de trabalho, verifica-se que a reclamada, ao emitir, por vontade própria, com "conteúdo desfavorável", conforme registro fático disponibilizado pelo Tribunal regional teve como intenção discriminar e prejudicar seu ex-empregado, a fim dificultar ou impedir oportunidade de ser admitido em novo emprego. 3. Caracterizada, pois, a culpa da reclamada, a ensejar a reparação correspondente, não se podendo transferir ao reclamante a responsabilidade pela apresentação do documento em entrevista de trabalho. 4. Resta evidente, assim, o dano moral, que emerge in re ipsa, do próprio fato, sem necessidade de efetiva prova do prejuízo na aquisição de um novo emprego. 5. Violação do art. 5º, X, da Constituição Federal caracterizada. Recurso de revista conhecido e provido. (Processo nº TST-RR-26600-25.2007-5.02.0263, Redator Designado: Hugo Carlos Schuenemann, Data de julgamento: 26/02/2014 – grifos acrescidos)

- Administração Pública (0) 238 SDI-I): deve respeitar os prazos para pagamento das verbas sob pena de pagamento de multa de 1 salário do empregado público.
 - Massa falida (Súm. 388): não está sujeito à multa do art. 477 da CLT. Obs.: A empresa em recuperação judicial permanece com a obrigação no pagamento da multa.
 - Se não cumprido no prazo acima, multa de 1 salário do empregado.
 - Multa prevista no art. 477 da CLT:
 - Até dez dias contados a partir do término do contrato.
 - Prazo:
 - Análabeito: pagamento em dinheiro ou depósito bancário.
 - Pagamento em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado;
 - Discriminar o valor e a natureza da parcela;
 - Recibo:
 - dispensa de assistência do sindicato e do Ministério do Trabalho.
 - dispensa de homologação da rescisão do contrato;
 - Reforma Trabalhista:
- HOMOLOGAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

- Extinção da homologação das verbas rescisórias:** A Lei nº 13.467/2017 extingue a homologação das verbas rescisórias no final do término do contrato de trabalho.
- Obrigações decorrentes do término do contrato de trabalho:** A Reforma Trabalhista altera a redação do "caput" do artigo 477 para estabelecer as três principais obrigações aos empregadores após o término do contrato de trabalho:
- a) Anotação do término do contrato de trabalho na CTPS do empregado;
 - b) Comunicação da dispensa aos órgãos competentes: essa exigência tem a função de permitir aos empregados o saque do FGTS e o requerimento do benefício do seguro-desemprego; e
 - c) Pagamento das verbas rescisórias no prazo estabelecido;
- Prazo para pagamento das verbas rescisórias:** o prazo foi unificado para 10 dias contados a partir do término do contrato de trabalho, devendo o empregador realizar dentro desse período:
- a) a entrega ao empregado de documentos, que compõem a comunicação da extinção do contrato de trabalho aos órgãos competentes; e
 - b) o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação.
- Antes da Reforma Trabalhista:** Havia previsão de homologação das verbas rescisórias no final do contrato de trabalho realizada pelo sindicato da categoria profissional ou, em sua ausência, pelo Ministério do Trabalho. O pagamento das verbas rescisórias deveria ser realizado da seguinte forma:
- 1) o dia útil imediato ao término do contrato nas hipóteses de aviso-prévio trabalhado ou contrato por prazo determinado.
 - 2) o décimo dia, contado da data em que o empregado foi informado da dispensa, nas hipóteses de aviso-prévio indenizado, dispensa por justa causa ou no caso de o empregado que pede demissão ser liberado do cumprimento do aviso-prévio.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

2.7. Quitação anual de obrigações trabalhistas (Reforma Trabalhista)

De acordo com o art. 507-B da CLT, acrescentado pela Lei nº 13.467/2017, é permitida, por acordo individual, entre empregado e empregador, a "Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas". A CLT estabelece a faculdade de empregado e empregador celebrarem termo de quitação perante o sindicato dos empregados da categoria: **Art. 507-B, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.**

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

O termo deverá discriminar as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e terá eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. A quitação com a devida assistência do órgão sindical possibilita a eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente previstas. O objetivo da Reforma Trabalhista é diminuir o número de litígios, assim, no tocante a essas parcelas quitadas, não cabe, em regra, ação judicial. Somente seria possível questionar a validade do termo de quitação caso comprovado em juízo a existência de vício de consentimento do empregado, como a ocorrência de erro, dolo, coação, entre outros.

A Reforma Trabalhista ampliou significativamente a possibilidade de ajuste individual entre empregado e empregador, podendo negociar livremente. Nesse sentido, segue quadro com essas hipóteses trazidas pela nova legislação:

HIPÓTESES DE ACORDO INDIVIDUAL ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR PREVISTAS NA REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista ampliou significativamente as possibilidades de ajuste entre empregados e empregadores em 13 hipóteses:

- 1) Compensação de jornada (art. 59, § 6º, CLT)
- 2) Banco de horas semestral (art. 59, § 5º, CLT)
- 3) Jornada 12 x 36 (art. 59-A, CLT)
- 4) Alteração do regime presencial para o teletrabalho (art. 75-C, § 1º, CLT)
- 5) Compra e manutenção de equipamentos necessários ao teletrabalho (art. 75-D, CLT)
- 6) Fracionamento das férias (art. 134, § 1º, CLT)
- 7) Intervalo para amamentação (art. 396, CLT)
- 8) Empregado "hipersuficiente" (art. 444, parágrafo único e 611-A da CLT)
- 9) Forma de pagamento das verbas rescisórias (art. 477, § 4º, I, da CLT)
- 10) Eficácia liberatória no Plano de Demissão Voluntária (art. 477-B, parte final, CLT)
- 11) Distrito (art. 484-A, CLT)
- 12) Celebração da cláusula compromissória de arbitragem (art. 507-A, CLT)
- 13) Quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B, CLT)

Surge o questionamento se o termo de quitação anual se refere apenas ao último ano ou pode ser realizado dos últimos anos da prestação de serviços. Seria possível a quitação anual dos últimos 5 anos? Entendemos, por aplicação da norma mais favorável, que somente seria possível a quitação do último ano do contrato de trabalho para que essa quitação não seja utilizada como instrumento de renúncia de direitos. No entanto, o dispositivo tende a ser interpretado de forma a permitir a quitação de cada ano do contrato.

Por outro lado, as parcelas não consignadas no termo de quitação poderão ser discutidas futuramente na Justiça do Trabalho. Exemplo: O termo não dispõe sobre o pagamento das horas extras prestadas. Posteriormente, o trabalhador tem a opção de ingressar com a reclamação trabalhista para discutir o pagamento dessas horas extraordinárias.

Note-se que, para que tenha essa eficácia liberatória, o novo art. 507-B da CLT obriga a homologação do termo de quitação no sindicato da categoria profissional. De acordo com o parecer do relator do Projeto de Lei nº 6.787/2016, que deu origem à Lei de Reforma Trabalhista, a medida seria necessária como mais um instrumento de prova na hipótese de ser ajuizada reclamação trabalhista.

Ressalta-se que a quitação anual das obrigações trabalhistas é medida facultativa que não obriga o sindicato da categoria profissional de realizar a assistência do empregado. Na recusa do sindicato em assistir os trabalhadores, não há previsão de outro órgão que possa realizar a quitação anual, não sendo possível a concessão de eficácia liberatória das parcelas.

Entendemos que o ideal seria assegurar eficácia liberatória apenas aos valores expressamente consignados no termo de quitação anual, pois o trabalhador pode anuir com o pagamento de horas extras, por exemplo, no valor de R\$ 500,00, quando, na realidade, seria devido o montante de R\$ 5.000,00. Nesse caso, o novo dispositivo sustenta eficácia liberatória para a parcela constante, independentemente do valor, o que pode dificultar ao trabalhador rediscutir o montante pago.

Segue quadro com as principais informações a respeito da eficácia liberatória do empregador em relação à homologação das verbas trabalhistas:

Destaca-se que a quitação anual não pode ser entendida como medida de transação de verbas trabalhistas, mas de efetivo pagamento dos valores devidos aos empregados. Não cabe, portanto, às partes transacionarem parcelamentos, concessões nos valores, entre outras medidas. Além disso, o termo de quitação deve conter expressamente cada parcela que está sendo quitada, pois apenas a indicação do valor pago configura salário complessivo. Exemplo: Ao pagar as horas extras, DSR suprimido, férias, etc. é necessário comprovar o valor de cada parcela. O sindicato da categoria profissional precisa ter a responsabilidade de avaliar toda a documentação antes de validar a eficácia liberatória do termo de quitação anual. A ideia do legislador, ao prever a quitação anual, foi dar mais segurança jurídica aos períodos já trabalhados e diminuir as discussões individuais posteriores. No entanto, é importante destacar que não cabe a quitação de direitos indisponíveis pelo trabalhador como danos extrapatrimoniais e indenizações decorrentes de estabilidade provisórias no emprego.

EFICÁCIA LIBERATÓRIA DO CONTRATO

- **Comissão de Conciliação Prévia:** eficácia liberatória geral, com exceção das parcelas expressamente ressalvadas (art. 625-E, parágrafo único, CLT e informativo 29 TST).
- **Programa de Demissão Voluntária (PDV):** eficácia liberatória somente em relação às parcelas expressamente consignadas (OJ nº 270 da SDI-I do TST). Na existência de acordo ou convenção coletiva, terá eficácia liberatória geral (art. 477-B da CLT - acrescentado pela Lei nº 13.467/2017).

- **Quitação anual das verbas trabalhistas:** A celebração de termo de quitação anual das obrigações trabalhistas perante o sindicato profissional tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente especificadas (art. 507-B da CLT).
- **Homologação em juízo:** De acordo com a OJ nº 132 da SDI-II do TST, é possível que, mediante acordo judicial, seja conferida eficácia liberatória geral das verbas trabalhistas. Nesse sentido, o acordo judicial em que o empregado dá plena e ampla quitação, sem nenhuma ressalva, alcançaria todos os direitos decorrentes do contrato de trabalho. Com a vigência da Lei nº 13.467/17, há necessidade de alteração dessa orientação jurisprudencial, uma vez que o novo art. 855-E prevê que apenas há a suspensão do prazo prescricional com relação aos direitos nela especificados. Assim, os direitos decorrentes do contrato de trabalho que não forem expressamente objeto do acordo extrajudicial não terão a prescrição suspensa, podendo, consequentemente, ser objeto de nova reclamação trabalhista. Possibilita-se, portanto, que a parte ingresse com reclamação trabalhista para a discussão dos direitos que não estiverem expressamente integrados ao acordo extrajudicial, sem que isso viole a coisa julgada.

- **Obs.: Recibo de quitação ou instrumento de rescisão:** O recibo de quitação deve especificar as parcelas paga ao empregado, sendo válida a quitação apenas quanto às parcelas especificadas (art. 477, § 2º, da CLT). Ressalta-se que, com a reforma trabalhista, não há mais homologação das verbas trabalhistas no final do contrato de trabalho. O recibo de quitação não assegura eficácia liberatória, podendo o empregado discutir em juízo os valores e as parcelas pagos.

Para aqueles que defendem a quitação anual das obrigações trabalhistas sustentam que, se o termo de conciliação firmado em uma Comissão de Conciliação Prévia, composta por empregados, pode conceder eficácia liberatória geral das verbas trabalhistas, ainda mais legitimidade teria a quitação anual firmada pelo sindicato da categoria profissional, que é o guardião dos trabalhadores.

Entendemos que essa nova previsão legal é desnecessária e prejudicial ao trabalhador. O termo de quitação anual das verbas trabalhistas é desnecessário, pois a legislação já exige a emissão de recibo de cada parcela trabalhista paga pelo empregador para que o trabalhador confirme o correto recebimento dos valores:

Art. 135, CLT: A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo.

Art. 464 da CLT: O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

Além disso, a alteração é prejudicial aos empregados, pois estimula a ocorrência de fraudes nas relações de trabalho. O empregado, na condição de parte hipossuficiente da relação de emprego, pode se ver obrigado a assinar anualmente o termo de quitação das verbas trabalhistas para que possa se manter no emprego. A prova do erro, dolo ou coação do empregador caberá ao trabalhador e poderá ser difícil de ser realizada, o que estimularia essa prática ilícita.

Direitos comumente discutíveis no final do contrato, como horas extras, supressão de intervalo, DSR trabalhado, serão declarados, por muitos empregados como pagos, pois o receio de perder o emprego (ainda mais no atual cenário econômico) deverá ser a maior preocupação do trabalhador.

De nossa opinião, entendemos que o melhor momento para a realização de quitação das parcelas trabalhistas ocorre com a homologação após o término do contrato de trabalho, pois é reduzida a possibilidade de o empregador se valer de fraude para obter a assinatura do termo de rescisão com vício de consentimento do empregado. Ocorre que, em sentido oposto, a Lei de Reforma Trabalhista eliminou a obrigação de homologação das verbas rescisórias com o término do contrato de trabalho, independentemente do tempo de duração do contrato.

É interessante destacar também que o art. 507-B da CLT excluiu a possibilidade de participação do Ministério do Trabalho no controle da homologação das verbas trabalhistas. Conforme a antiga redação do art. 477, § 1º, CLT⁶¹, o Ministério do Trabalho tinha a atribuição juntamente com o sindicato profissional de realizar a homologação das verbas rescisórias. Com a exclusão dessa homologação e com a

61. **Art. 477, § 1º, CLT (REDAÇÃO ANTIGA):** O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

previo de participao apenas do sindicato profissional, o Ministério do Trabalho perde a atribuio de homologar as verbas trabalhistas⁶².

Por outro lado, assume especial relevância a atuao do sindicato da categoria profissional na homologao do termo de quitao anual das obrigaes trabalhistas, pois deverá contar com profissionais capacitados que consigam identificar eventual vício de consentimento do empregado ao firmar o termo. Assim como diversos outros artigos acrescentados ou modificados pela Reforma Trabalhista, foi dado especial destaque ao sindicato profissional. Veremos num futuro próximo quais sindicatos realmente defendem os trabalhadores de sua categoria.

Em sendo verificado o vício de consentimento pelos empregados e a prática recorrente de fraudes contra os trabalhadores,  possível a apresentao de denunciao ao Ministério Público do Trabalho para a apurao da conduta do empregador e adoo de eventuais medidas como a celebrao de TAC ou o ajuizamento de ao civil pública. Por fim, o termo de quitao anual das obrigaes trabalhistas tem apenas presuno relativa de veracidade, cabendo ao Poder Judiciário a análise de vício de consentimento do empregado na sua celebrao, quando ajuizadas as rea-maes trabalhistas. Ademais, há possibilidade de anulao do termo caso se comprove, inclusive, por outros documentos, que o valor quitado não corresponde  realidade. O Judiciário terá um papel decisivo nos próximos anos para afastar fraudes nessas quitaes anuais.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

Quitao anual das obrigaes trabalhistas: A Lei n 13.467/2017 facilita aos empregados e empregadores firmar o termo de quitao anual de obrigaes trabalhistas perante o sindicato dos empregados da categoria. O termo deverá discriminar as obrigaes de dar e fazer cumpridas mensalmente e terá eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Antes da Reforma Trabalhista: Não havia dispositivo legal que regulamentasse o assunto. A legislao previa na antiga redao do art. 477 da CLT apenas a homologao das verbas trabalhistas ao final do contrato de trabalho.

2.8. Súmulas e orientaes jurisprudenciais do TST

| CAPÍTULO IX – AVISO-PRÉVIO, TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO E DECADÊNCIA | |
|---|--|
| Término do contrato de trabalho | |
| Súmula n 14 do TST. 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 frrias proporcionais. | |
| Súmula n 361 do TST. O trabalho exercido em condies perigosas, embora de forma intermitente, d direito ao empregado a receber o adicional de periculosidade de forma integral, porque a Lei n 7.369/85 não estabeleceu nenhuma proporcionalidade em relao ao seu pagamento. | |

62. Na prática, o Ministério do Trabalho já se recusava a fazer as homologaes nas localidades onde já houvesse sindicato da categoria profissional. Mltas vezes, esses sindicatos demoravam meses para agendar a homologao, prejudicando trabalhadores de sua própria categoria.

| |
|---|
| Súmula nº 32 do TST. Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer. |
| Súmula nº 13 do TST. O só pagamento dos salários atrasados em audiência não elide a mora capaz de determinar a rescisão do contrato de trabalho. |
| Súmula nº 443 do TST. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego. |
| Súmula nº 462 do TST. Multa do art. 477, § 8º, da CLT. Incidência. Reconhecimento judicial da relação de emprego. A circunstância de a relação de emprego ter sido reconhecida apenas em juízo não tem o condão de afastar a incidência da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT. A referida multa não será devida apenas quando, comprado-vadamente, o empregado der causa à mora no pagamento das verbas rescisórias. |
| Súmula nº 330 do TST. A quitação passada pelo empregado, com assistência da entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477, da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressamente e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas. |
| I – A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que essas constem desse recibo. |
| II – Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação. |
| Orientação Jurisprudencial nº 14 da SDI – I do TST. Em caso de aviso-prévio cumprido em casa, o prazo para o pagamento das verbas rescisórias é até o décimo dia da notificação da despedida. |
| Súmula nº 388 do TST. A Massa Falida não se sujeita à penalidade do art. 467 e nem à multa do § 8º do art. 477, ambos da CLT. |
| Orientação Jurisprudencial nº 238 da SDI-I do TST. Submete-se à multa do artigo 477 da CLT a pessoa jurídica de direito público que não observa o prazo para pagamento das verbas rescisórias, pois nivela-se a qualquer particular, em direitos e obrigações, despojando-se do “jus imperii” ao celebrar um contrato de emprego. |

3. PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA

3.1. Prescrição

Violado o direito do trabalhador, nasce a pretensão de exigi-lo judicialmente. Assim sendo, o empregado terá um determinado prazo para exigir, na justiça do Trabalho, o cumprimento da obrigação não respeitada pelo empregador.

O fundamento para a existência do prazo prescricional encontra-se na paz social. Se não existisse a prescrição, as empresas deveriam guardar documentos eternamente, esperando que um ex-empregado, algum dia, ajuizasse reclamações trabalhistas. Tal fato ocasionaria insegurança nas relações jurídicas. Por essa razão, a matéria relativa à prescrição é adstrita à lei, fonte heterônoma do Direito do Trabalho.

O instituto da prescrição está intimamente ligado ao tempo e à inércia do titular da pretensão. Prescrição reita a possibilidade de **exigir** um determinado direito em razão do decurso do tempo. Note-se que o direito permanece intacto, mas a prescrição impossibilita que ele seja exigido. Exemplo: determinado empregado

63. Esta súmula será impactada pelos art. 477 e 507-B da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.
64. Esta orientação jurisprudencial será impactada pela nova redação dada ao art. 477, § 6º da CLT pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

trabalhou por 4 anos sem nunca receber férias e décimo terceiro. Esse trabalhador tem **direito** a essas verbas. Foi dispensado sem justa causa e ingressou com uma reclamação trabalhista após 3 anos da extinção do contrato (lembre-se de que o prazo é de 2 anos para ingressar na justiça do trabalho). Embora persista o direito, ele não tem a exigibilidade, ou seja, o empregador não poderá ser forçado a pagar, pois as verbas estão prescritas.

A prescrição não recai sobre o direito, assim sendo não é correta a afirmação de prescrição de direitos. Exemplo: empregado ingressa com reclamação trabalhista, após 3 anos do término do contrato. O empregador efetua o pagamento das verbas pleiteadas. Esse pagamento é válido, não cabendo pedido de restituição, pois o direito do trabalhador persiste, embora já tivesse incidência da prescrição. Para o estudo da prescrição torna-se necessário, portanto, diferenciar o direito e a pretensão (exigibilidade). A prescrição recai sobre a pretensão.

Portanto, não há prescrição da ação. Esse conceito já foi superado. O direito de ingressar com a ação judicial está previsto constitucionalmente e independe do resultado final, ou seja, é irrelevante se o autor da demanda sair ou não vencedor. A prescrição, portanto, não interfere nessa possibilidade de se ingressar com a ação judicial.

De acordo com o Professor Homero Batista Mateus da Silva⁶⁵:

Define-se, assim, a prescrição como a perda de uma pretensão, decorrente da inércia prolongada do credor, tendo por fundamento a esta-bilidade das relações jurídicas, também considerada como pacificação das relações sociais, e como consequência a perda da exigibilidade.

Há duas formas de prescrição:

- a) **prescrição aquisitiva**, que consiste no usucapão. Há entendimento majoritário, no sentido de que não ocorre na justiça do Trabalho⁶⁶.
- b) **prescrição extintiva**, que consiste na perda da exigibilidade do direito, em razão do decurso do prazo. A prescrição extintiva será estudada em seguida.

3.1.1. Prazos prescricionais

No tocante aos prazos prescricionais, a antiga redação do art. 11 da CLT, que previa prazo prescricional diferenciado para o empregado urbano e rural estava superado. Atualmente, o prazo para ingressar com a reclamação trabalhista está previsto no art. 7º, XXIX, da CF/88:

65. SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de Direito do Trabalho Aplicado*, vol. 1: Parte Geral. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 249.

66. "A prescrição aquisitiva (usucapão) excepcionalmente terá aplicação no Direito do Trabalho. Pode ocorrer sobre ferramentas de trabalho, casa, carro ou outros móveis. Dificilmente o trabalhador conseguirá a propriedade do imóvel ou do objeto móvel alegando usucapão, já que era detentor do objeto que lhe foi fornecido pelo próprio patrão em virtude do trabalho. Logo, só em situações excepcionais o usucapão poderá ocorrer de fato." CASSAR, Vólia Bonfim. *Curso de Direito do Trabalho*. 5. ed. rev. e ampl. Niterói: Impetus, 2011. p. 1.266.

Art. 7º, XXIX, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: 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 (grifos acrescidos).

Em adequação à Constituição Federal, a Reforma Trabalhista modificou o “caput” do artigo em apreço e revogou seus incisos para prever a **prescrição de 5 anos para trabalhadores urbanos e rurais, desde que a ação seja ajuizada até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.**

Veja que tanto a CLT como a Constituição Federal preveem o prazo de 2 anos, após o **término do contrato**, para ingressar na Justiça do Trabalho. É chamada **prescrição bienal**. Após esse período, o empregado perde o direito de exigir judicialmente o pagamento das verbas e demais direitos trabalhistas. Em regra, a contagem do prazo inicia-se a partir da lesão ao direito, mas, nesse caso, a contagem do prazo ocorre com a extinção do contrato.

No tocante à prescrição aplicável ao **emprego doméstico**, o art. 43 da LC nº 150/2015 pacificou a questão, uma vez que foram expressamente previstas as prescrições bienal e quinquenal para esse empregado também:

O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho.

Para o início da contagem do prazo prescricional deve-se levar em conta o período do aviso-prévio⁶⁷. Lembre-se de que o período do aviso, mesmo que indenizado, é contado para todos os fins.

Ainda, o empregado poderá pleitear os direitos trabalhistas dos **últimos 5 anos a contar do ajuizamento da reclamação**. Ressalta-se que o pedido dos últimos 5 anos não conta da extinção do contrato, mas do ingresso da reclamação trabalhista. Assim sendo, se demorar para ingressar com a ação judicial, consequentemente estará deixando escoar o período pleiteado. De acordo com o posicionamento do TST:

Súmula nº 308 do TST. 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 (grifos acrescidos).

Note-se que não houve, com a Reforma Trabalhista, nenhuma alteração no tocante à prescrição aplicável aos adolescentes. Contra o menor de 18 anos, não corre prazo prescricional, ou seja, há uma causa impeditiva de contagem do prazo. Exemplo: o término do contrato ocorreu quando o trabalhador completou 17 anos de idade. Não correrá o prazo prescricional até que ele complete 18 anos.

67. **Orientação Jurisprudencial nº 83 da SDI-1 do TST:** “A prescrição começa a fluir no final da data do término do aviso-prévio. Art. 487, § 1º, CLT.”

Verifica-se que a Reforma Trabalhista acaba por ampliar o entendimento con-
solidado na súmula 294 do TST. Assim, a diferenciação dos atos do empregador de
descumprimento (caso em que se aplicava a prescrição parcial) daqueles em que
havia a alteração (caso em que se aplicava a prescrição total) ficou superado. Em

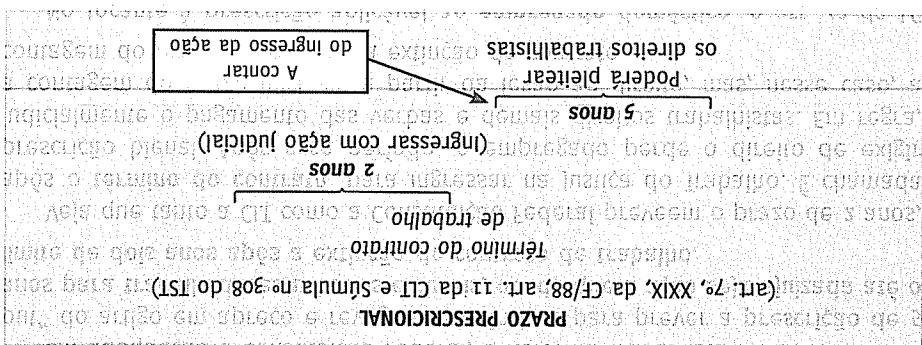
| | |
|--|--|
| <p>SÚMULA 294/TST</p> <p>Tratando-se de demanda que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja assegurado por preceito de lei.</p> | <p>ART. 11, § 2º, CLT</p> <p>Tratando-se de pretensão decorrente de alteração ou descumprimento do pacto-ado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.</p> |
|--|--|

CLT. O novo texto assemelha-se ao que já era previsto pelo TST na Súmula nº 294.
O § 2º do art. 11 da CLT foi acrescentado pela Lei de Reforma Trabalhista e
aborda a tese da prescrição total e parcial no Direito do Trabalho, antes omissa na
nas Súmulas nº 268 e 294 do TST em lei ordinária.

De acordo com o relatório da Comissão Especial destinada a proferir parecer
ao Projeto de Lei nº 6.787/2016, que deu origem à Lei de Reforma Trabalhista, as
alterações no art. 11 da CLT foram realizadas para se transformar as ideias contidas

a prescrição total da prescrição parcial.
contado a partir da violação do direito. Há necessidade, entretanto, de diferenciar
curso, o empregado terá o prazo de 5 anos para ingressar com a reclamação, em
prazo enquanto o empregado estiver prestando serviços. Se o contrato estiver em
nemos outra hipótese, embora rara, no tocante à lesão do direito e decurso do
A hipótese mais comum, prazo de 2 anos, foi tratada anteriormente. Imagi-

3.1.2. Prescrição total e parcial (Reforma Trabalhista)



Ao completar essa idade, inicia-se o prazo de dois anos para ingressar com a
ação na Justiça do Trabalho. Ressalta-se que não é vedado ao menor ingressar
com a reclamação trabalhista antes de completar 18 anos. Se preferir a espera da
maioridade, não correrá prazo contra esse trabalhador. Por outro lado, se quiser
ingressar antes da maioridade, deverá ser assistido por seus representantes legais.

todos os casos, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei, aplicar-se-á a prescrição total.⁶⁸

A prescrição total e parcial refere-se à lesão do direito e decurso do prazo enquanto o empregado estiver prestando serviços. Se o contrato estiver em curso, o empregado terá o prazo de 5 anos para ingressar com a reclamatória, contado a partir da violação do direito.

Na prescrição total, de acordo com o TST, o trabalhador terá 5 anos para ingressar com a reclamação a contar do **ato único do empregador**. Esse ato do trabalhador decorre da alteração contratual lesiva de suprimir direito não previsto em lei, como no caso de redução do percentual de comissão. Nesse caso, a partir desse ato ilícito (ato único), inicia-se a contagem do prazo.

Em resumo, o empregador, ao retirar ou reduzir as prestações que vinham sendo pagas de forma periódica, descumpra o que foi pactuado com o empregado, iniciando-se a contagem do prazo. Aliás, poderia ensinar, ainda, o pedido de rescisão indireta.

De forma clara e didática, ensina o professor Francisco Antônio de Oliveira⁶⁹ sobre prescrição total:

A pedra de toque, pois, para saber se se trata de ato único é perquirir sobre necessidade ou não de discutir a legalidade do ato praticado. Se houver necessidade de discutir a validade do ato impugnado, cuidar-se-á de ato único. A consequência será de que a prescrição tem início no dia seguinte a prática do ato.

Diante disso, na prescrição total, o empregado terá 5 anos para questionar a legalidade ou não do ato praticado pelo empregador. Decorrido esse período, perde-se a exigibilidade do direito. Exemplo: empregador suprime a parcela denominada quebra de caixa. A partir desse ato do empregador (ato único), o empregado terá 5 anos para questionar a legalidade e, consequentemente, pleitear a parcela e os reflexos dela decorrentes.

Há discussão quanto à clareza da aplicação da prescrição total, pois o próprio TST tem decisões conflitantes acerca do tema. Em julgamento recente, o TST⁷⁰ estabeleceu que a participação nos lucros e resultados não é parcela assegurada por lei, pois o art. 7º, XI, da CF/88 e Lei nº 10.101/2000 apenas criam as condições para que as empresas a constituam em negociação com seus empregados. Assim, há aplicação da prescrição total.

68. ANDRADE, Gustavo Bezerra Muniz de; MELO, Henrique Silveira; MEDEIROS, Rodrigo Peixoto. **Reforma Trabalhista – Questões Objetivas e Discursivas**. Coord. Henrique Correia e Elisson Minessa. Salvador: Juspodivm, 2017.

69. OLIVEIRA, Francisco Antônio. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo, LTR: 2011, p. 1.116.

70. Informativo nº 144 do TST (confira texto integral ao final dos comentários do artigo).

O artigo 11 da CLT e a Súmula nº 294 do TST tratam, na parte final, da **prescrição parcial**. Nesse caso, tornam-se exigíveis as parcelas anteriores ao tempo de 5 anos a contar do ajuizamento ação. Nessa segunda hipótese, prescrição parcial, as prestações possuem previsão em lei. Assim sendo, renova-se a contagem mês a mês, sempre que a parcela não for paga.

Tem-se aqui – diversamente do que sucede com o ato único – que não haverá necessidade de se discutir sobre a legalidade ou não do ato praticado. Vale dizer, o direito é indiscutível. Nesse caso, a parte negligente somente perderá aquelas parcelas corridas pela prescrição. Exemplo: a empresa X concedeu complementação de aposentadoria aos seus empregados. O empregado apresenta-se e deixa transcorrer cinco anos para pleitear a complementação da aposentadoria já que inadimplente a empresa. Nesse caso, por não se cuidar de ato único.

a) o pedido de diferença de complementação de aposentadoria;⁷⁵ e

71. CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 5. ed. rev. e ampl. Niterói: Impetus, 2011. p. 1.268.
72. Informativo nº 152 do TST (confira texto integral ao final dos comentários do artigo)
73. OLIVEIRA, Francisco Antônio. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo, LTR: 2011. p. 1.116.
74. **Súmula nº 6 do TST:** "IX – Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento;"
75. **Súmula nº 327 do TST:** Tratando-se de pedido de diferença de complementação de aposentadoria oriunda de norma regulamentar, a prescrição é aplicável à parcela, não atingindo o direito de ação, mas, tão-somente, às parcelas anteriores ao quinquênio.

b) diferenças salariais decorrentes da inobservância dos critérios de promoção? Em resumo, se a alteração for contratual (contrato individual ou instrumento coletivo), a prescrição será total. Se a alteração afrontar texto da lei, a prescrição será parcial, contando-se o início a cada parcela lesionada (mês a mês). Na prescrição parcial, portanto, inicia-se a contagem do prazo do ajuizamento da ação, e não do ato único do empregador. Para facilitar a compreensão acerca da teoria da prescrição total e parcial seguem as hipóteses reconhecidas pela jurisprudência do TST:

| PRESCRIÇÃO TOTAL E PARCIAL | |
|--|--|
| Hipóteses de prescrição total | Hipótese de prescrição parcial |
| 1. Alteração ou supressão da comissão (0) 175 SDI) | 1. Equiparação salarial (Súm. 6, IX) |
| 2. Incorporação do adicional de HE (0) 242 SDI) | 2. Descumprimento de critérios de promoção em plano de cargos e salários (Súm. 452) |
| 3. Horas extras pré-contratadas e suprimidas (Súm. 199) | 3. Pedido de DIFERENÇAS de complementação de aposentadoria (Súm. 327) |
| 4. Enquadramento (Súm. 275, II) | 4. Gratificação total (Súm. 373) |
| 5. Complementação de aposentadoria NUNCA paga pelo empregador (Súm. 326) | 5. Desvio de função (Súm. 275, I) |
| 6. Planos econômicos (0) 243 SDI) | 6. Alteração da jornada de trabalho de bancário ocupante de cargo de confiança (informativo 115 do TST) |
| 7. Substituição dos avanços trienais por quinquênios (0) 76 SDI) | 7. Horas extras ajustadas em momento posterior à contratação do bancário (informativo 81 do TST) |
| 8. Redução do número de horas-aula do professor (informativo 92 do TST) | 8. Pedido de diferenças de parcela variável com previsão em cláusula contratual (informativo 125 do TST) |
| 9. Exclusão do empregado e seus dependentes do quadro de beneficiários do plano de saúde e da entidade de previdência privada (informativo 114 do TST) | 9. Diferenças de gratificação de função previstas em normas coletivas (informativo 128 do TST) |
| 10. Parcela única devida por ocasião da aposentadoria em razão de norma interna (informativo 75 do TST) | |
| 11. Participação nos lucros e resultados (informativo 144 do TST) | |

3.1.3. Causas impeditivas, suspensivas e interruptivas da prescrição (Reforma Trabalhista)

A contagem do prazo prescricional poderá ser afetada em razão de causas impeditivas, suspensivas e interruptivas. Exemplo:

76. **Súmula nº 452 do TST:** Tratando-se de pedido de pagamento de diferenças salariais decorrentes da inobservância dos critérios de promoção estabelecidos em plano de cargos e salários criado pela empresa, a prescrição aplicável é a parcial, pois a lesão é sucessiva e se renova mês a mês (grifos acrescidos).

c) Causa interruptiva. Ocorre quando o prazo reinicia a contagem por in-
terrompimento de emprego, ao ingressar com uma ação judicial (reclamação
trabalhista), interrompe o prazo prescricional. De acordo com o novo §
3º do art. 10 da CLT, a interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo
ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo se for realizada em juízo
incompetente. Nesse caso, ainda que venha a ser extinta sem resolução
do mérito, haverá interrupção da prescrição, produzindo efeitos apenas
em relação aos pedidos idênticos:

orientação jurisprudencial nº 375 da SDI-1 do TST. 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.

importante destacar que a suspensão do contrato de trabalho, por exemplo,
o afastamento do empregado para recebimento de auxílio-doença, não suspende
a contagem do prazo prescricional, exceto se o trabalhador estiver impossibilita-
do, física ou mentalmente, de comparecer à justiça do Trabalho. Nesse sentido,
estabelece a recente OJ do TST:

Art. 855-E, da CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). A petição de
homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional
da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte
ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do
acordo.

A Reforma Trabalhista criou um processo de jurisdição voluntária para a homo-
logação de acordo extrajudicial. De acordo com o art. 855-E da CLT, a apresentação
da petição de homologação do acordo extrajudicial suspende a prescrição quanto
aos direitos nela especificados, que somente voltará a fluir no dia útil seguinte
ao do trânsito em julgado da decisão de que negar a homologação do acordo:

com o art. 625-G da CLT:

O prazo prescricional será **suspenso** a partir da provocação da Comissão
de Conciliação Prévia, recomendando a fluir, pelo que lhe resta, a partir
da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo
previsto no artigo 625-F (grifo acrescido).

b) Causa suspensiva. O prazo, nesse caso, ficará congelado, ou seja, haverá
uma parada temporária até que seja cessado o obstáculo. Após o término
do obstáculo, retoma-se a contagem. Exemplos: ingresso do empregado
com pedido de conciliação na Comissão de Conciliação Prévia. De acordo
com o art. 625-G da CLT:

a) Causa impeditiva. Nessa hipótese, não há início da contagem do prazo.
Exemplo: não corre prazo prescricional contra o empregado menor de 18
anos, conforme previsto no art. 440 da CLT.

Art. 10, § 3º, CLT (acrescentado pela Reforma Trabalhista). A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.

O dispositivo em análise guarda relação com a Súmula nº 268 do TST, que traz a hipótese de que o empregado, ao ingressar com a ação judicial (reclamação trabalhista), interrompe o prazo prescricional:

Súmula nº 268 do TST: A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos.

No mesmo sentido é a Orientação Jurisprudencial nº 392 da SDI-I do TST:

Orientação Jurisprudencial nº 392 da SDI-I do TST. 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.

Com o ajuizamento da reclamação, portanto, interrompe-se o prazo prescricional. Mesmo que a ação trabalhista seja extinta sem resolução do mérito, fará que se reinicie a contagem do prazo. Exemplo: empregado ingressa com a reclamação e não comparece à primeira audiência ou, ainda, desiste da ação. Nesses dois casos haverá o “arquivamento” da ação, tendo como consequência a interrupção do prazo. Aliás, ainda que ajuizada em juízo incompetente, haverá interrupção da prescrição conforme a redação do novo dispositivo legal.

Ocorre que para evitar fraudes, o prazo interrompe apenas em relação aos pedidos idênticos. Portanto, se o empregado ingressou com ação, pleiteando horas extras e adicional de insalubridade e sua ação foi “arquivada” (extinta sem resolução do mérito), somente em relação a esses dois pedidos ocorrerá a interrupção do prazo.

No tocante à contagem do prazo da prescrição bienal e quinquenal, o TST estabeleceu que o ajuizamento anterior de reclamação trabalhista, ainda que venha a ser arquivada, interrompe a prescrição bienal e quinquenal para pedidos idênticos. Nesse caso, o biênio é reiniciado com o trânsito em julgado da decisão anterior e a prescrição quinquenal é contada da data da propositura da primeira reclamação trabalhista:

Prescrição. Interrupção. Reclamação trabalhista arquivada. Marco inicial para o reinício da contagem do prazo prescricional bienal e quinquenal.

O ajuizamento anterior de reclamação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição bienal e quinquenal, para pedidos idênticos, sendo que o cômputo do biênio é reiniciado a partir do trânsito em

Julgado da decisão proferida na ação anteriormente ajuizada, enquanto que a prescrição quinquenal conta-se da data da propositura dessa primeira reclamação trabalhista (art. 219, § 1º, do CPC⁷⁷ c/c art. 202, parágrafo único, do CC). Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos por divergência jurisprudencial e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento. Vencido o Ministro Ives Gandra Martins Filho. (Informativo nº 13)

3.1.4. Prescrição do FGTS

A Súmula nº 362 do TST que versa sobre a prescrição do FGTS foi recentemente alterada diante de recente julgamento do STF que alterou a disciplina do assunto. O prazo prescricional para ingressar na Justiça do Trabalho é de 2 anos a contar da extinção do contrato. Após esse período, estará prescrito o direito de ação do empregado para reclamar os depósitos do FGTS.

A antiga redação da Súmula nº 362 do TST dispunha que, se observado o prazo de anos para ingresso com a reclamação trabalhista, o trabalhador poderá pleitear os últimos trinta anos. Era a chamada prescrição trintenária. Importante destacar que esse prazo de trinta anos se estendia apenas aos depósitos do FGTS, enquanto os valores das verbas trabalhistas abrangem apenas os últimos 5 anos.

Cabe ressaltar, entretanto, que em novembro/2014 o STF⁷⁸ julgou, por maioria de votos, pela **redução do prazo** de prescrição dos depósitos do FGTS para 5 anos. Abandonou-se, portanto, a tese da prescrição trintenária. Foi utilizado como argumento para defender a redução a discussão em torno da natureza jurídica do fundo. Para os ministros, os valores devidos ao FGTS apresentavam natureza jurídica trabalhista. Dessa forma, o FGTS está sujeito ao prazo prescricional de 5 anos do art. 7º, inciso XXIX, CF/88⁷⁹, e as disposições em lei ordinária que determinam prazo superior violam referido artigo. Por fim, sustentou-se que o prazo de trinta anos fere a certeza e estabilidade nas relações jurídicas e que existe uma rede de proteção ao trabalhador que permite a exigência do valor no prazo de 5 anos, por exemplo, a obrigatoriedade da comunicação dos depósitos aos trabalhadores e a possibilidade de cobrança dos valores pelos trabalhadores, sindicatos ou pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional.

Diante da nova posição assumida pelo STF, o TST alterou, recentemente (junho/2015), o teor da Súmula nº 362 do TST para também prever a prescrição quinquenal (5 anos) para o direito de reclamar o não recolhimento dos depósitos do FGTS:

77. NCPG: art. 240, § 1º.

78. Ver ARE 709.212/DF. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Data de Julgamento: 13/11/2014.

79. Art. 7º, CF/88: 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.

Súmula nº 362 do TST: FCTS. Prescrição.

- I - Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é quinquenal a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento de contribuição para o FCTS, 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).

Assim, foi estabelecida regra de transição intertemporal para os casos em que o prazo prescricional já estava em curso. No caso, o prazo prescricional considerado será aquele que ocorrer primeiro, 30 anos contados do termo inicial ou 5 anos a partir dessa decisão do STF.

Destaca-se, por fim, que não há, em regra, atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) na cobrança judicial dos depósitos do FCTS, uma vez que existe estrutura administrativa própria para apurar e cobrar esses débitos dos empregadores. O Ministério do Trabalho é responsável pela fiscalização do pagamento dos valores ao fundo e tem a prerrogativa de aplicar multa administrativa e lavar a notificação fiscal com o valor devido, intimando o empregador para o pagamento. Já a Caixa Econômica Federal (CEF) é o Agente Operador do FCTS que realiza a cobrança administrativa do valor devido, sendo autorizada a efetuar a inscrição em dívida ativa. Por fim, caso não seja efetuado o pagamento, é atribuição da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional efetuar a cobrança judicial do débito. Excepcionalmente, caberia a atuação do MPT somente em casos de grande impacto social, ou seja, envolvendo grande número de trabalhadores.

3.1.5. Prescrição do aviso

É válido ressaltar que o prazo prescricional aplicável ao trabalhador aviso é o mesmo previsto aos trabalhadores urbanos e rurais conforme art. 7º, XIX, CF/88: Art. 7º, XXIX, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: 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.

Veja que a Constituição Federal prevê o prazo de 2 anos para ingressar na Justiça do Trabalho. É chamada prescrição bienal. Ainda de acordo com o texto constitucional, o empregado poderá pleitear os direitos trabalhistas dos últimos 5 anos a contar do ajuizamento da reclamação. Contudo, surge o questionamento acerca do início da contagem do prazo de prescrição bienal para o trabalhador aviso portuário. A OJ nº 384 da SDI-I do TST, atualmente cancelada, previa o início do prazo prescricional para ajuizamento da reclamação trabalhista com o término de cada prestação de serviço aos operadores portuários:

80. Para mais informações acerca do tema, confira o Informativo nº 141 do TST ao final do capítulo.

É importante ressaltar que a possibilidade de ter reconhecido o vínculo de emprego pelo INSS independe de a empresa estar ou não em atividade. Mesmo na hipótese de extinção do estabelecimento, se o empregado conseguir comprovar os requisitos para a configuração da relação de emprego terá reconhecida a contagem do tempo de serviço para fins previdenciários. A fiscalização da contribuição previdenciária no momento oportuno era de atribuição dos órgãos de fiscalização, hoje a cargo da Receita Federal.

A finalidade é declarar a existência da relação jurídica existente, possibilitando futuro benefício (aposentadoria por idade, tempo de contribuição etc.) perante a Previdência Social. Assim sendo, não há prazo prescricional. Exemplo: empregada trabalhou durante anos, sem registro em carteira, para empresa de calçados. Ocorreu o término do contrato e, somente depois de 5 anos, ingressou na Justiça do Trabalho para o reconhecimento do vínculo e anotação na sua CTPS, pois todo o período trabalhado será contado, possibilitando futura aposentadoria. Ressalta-se que as verbas rescisórias já estarão prescritas.

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

II - revogado

I - revogado

Art. 11, CLT. A prescrição 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.

previsto no § 1º do art. 11 da CLT:

A anotação da CTPS para fins de comprovação perante o INSS não se aplica ao prazo previsto da Constituição Federal e da CLT, ou seja, o prazo de 2 anos a partir do término do contrato de trabalho. Esse direito é imprescritível, conforme

3.1.6. Imprescritibilidade das anotações na CTPS

Art. 37, § 4º, da Lei nº 12.815/2013: As ações relativas aos créditos decorrentes da relação de trabalho avulsos prescrevem em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após o cancelamento do registro ou do cadastro no órgão gestor de mão de obra.

Com o cancelamento da OJ e mudança de posicionamento do TST⁸⁰, o início da prescrição bienal ocorre com o cancelamento do registro ou do cadastro do trabalhador avulso, tendo como marco inicial a cessação do trabalho ultimado para cada tomador de serviço.

Orientação jurisprudencial nº 384 da SDI-1 do TST (CANCELADA): É aplicável a prescrição bienal prevista no art. 7º, XXIX, da Constituição de 1988 ao trabalhador avulso, tendo como marco inicial a cessação do trabalho

3.1.7. Prescrição de ofício

Os art. 332, § 1º, e 487, parágrafo único, do NCPc preveem a possibilidade de reconhecimento da **prescrição de ofício**, pelo juiz de direito, desde que garantido o contraditório das partes (arts. 332, § 1º, e 487, parágrafo único, do NCPc). Assim sendo, com base na celeridade processual e para evitar gastos de dinheiro público, o juiz, uma vez identificado que o direito não poderia ser exigido, pois se encontra prescrito, poderia declarar a prescrição e extinguir o processo com relação a esse pedido. Em resumo, o juiz, em qualquer grau de jurisdição e a qualquer momento do processo, poderia reconhecer a prescrição. De acordo com a legislação:

Novo CPC

Art. 332, § 1º O juiz também poderá julgar liminarmente improcedente o pedido se verificar, desde logo, a ocorrência de decadência ou de prescrição.

Art. 487, parágrafo único. Ressalvada a hipótese do § 1º do art. 332, a prescrição e a decadência não serão reconhecidas sem que antes seja dada às partes oportunidade de manifestar-se.

Na área trabalhista, entretanto, o TST⁸¹ tem decidido reiteradamente que o juiz do trabalho não pode decretar a prescrição de ofício, pois afrontaria o princípio protetivo trabalhista. Assim sendo, nas provas de concurso, é esse o posicionamento a ser adotado. Aparentemente o TST manteve seu entendimento após o advento do Novo CPC ao não declinar, no art. 7º, parágrafo único, da INº 39/2016, a possibilidade de o juiz julgar improcedente liminarmente na hipótese de prescrição, admitindo-a apenas quando se tratar de decadência. Prevalece, portanto, o princípio protetivo diante do princípio do interesse público.

Aliás, a prescrição na área trabalhista somente é decretada se alegada na vara do trabalho ou no TRT (instâncias ordinárias), conforme posicionamento da jurisprudência: **Súmula nº 153 do TST.** Não se conhece de prescrição não ajuizada na instância ordinária

Com a Reforma Trabalhista, passou a ser expressa a possibilidade de declaração da prescrição intercorrente de ofício?

Art. 11-A, § 2º, da CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017): A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.

3.1.8. Prescrição intercorrente

Com a Reforma Trabalhista, inseriu-se o art. 11-A à CLT que passou a regular a prescrição intercorrente na seara trabalhista

81. Nesse sentido, veja os seguintes julgados do TST: AIRR: 63300-44.2006.5.01.0301 – Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira – Data de Julgamento: 13/11/2013; e RR 3231-77.2012.5.18.0102 – Relator: Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 08/10/2014.

- 82 SUSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. 21. ed. São Paulo: Editora LTJ, 2003. Vol. 2. p. 1485.
- 83 MIZIARA, Raphael. *A tutela da confiança e a prescrição intercorrente na execução trabalhista*. In: MILESSA, Elisson (coord.). *O Novo Código de Processo Civil e seus reflexos no processo do trabalho*. 2. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2016. p. 824.
- 84 Súmula 150 do STF. Prescreve a execução no mesmo prazo de prescrição da ação.
- 85 STJ, AgRg no REsp 1553826/RS, rel. Min. Herman Benjamin, Segunda turma, j. 16.2.16, DJe 30.5.2016.

No processo do trabalho, não havia espaço para a incidência da prescrição da pretensão executiva, tendo em vista que a execução se iniciava de ofício. Contudo, com o advento da Lei nº 13.467/2017, o art. 878 da CLT foi alterado para permitir a execução de ofício "apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado", o que significa que para os demais casos passa a ter

decisão de liquidação⁸⁵.
sentença líquida ou, na hipótese de sentença ilíquida, do trânsito em julgado da nº 150 do STF⁸⁴). O termo inicial é o dia imediato após o trânsito em julgado da **pretensão executiva**, tendo o mesmo prazo da ação de conhecimento (Súmula nº 150 do STF⁸⁴). O termo inicial é o dia imediato após o trânsito em julgado da **pretensão executiva**, tendo o mesmo prazo da ação de conhecimento (Súmula nº 150 do STF⁸⁴). O termo inicial é o dia imediato após o trânsito em julgado da

No primeiro caso (início da fase de execução), denomina-se **prescrição da pretensão executiva**, tendo o mesmo prazo da ação de conhecimento (Súmula nº 150 do STF⁸⁴). O termo inicial é o dia imediato após o trânsito em julgado da

Desse modo, passa-se a admitir a prescrição para o 1) início da fase executiva e 2) durante o curso do processo.

de exigência dessa pretensão⁸³.
(venire) não mais será exercida, o que suprime do titular a possibilidade na contraparte uma expectativa de que a posição jurídica de vantagem direito (factum proprium), por um determinado período de tempo, cria (...), a inércia deliberada, injustificada e desinteressada do titular do

pelo ilustre professor Raphael Miziera:
art. 5º), impedindo comportamentos contraditórios das partes. Como bem elucidado está embasada no princípio da confiança, derivado do princípio da boa-fé (NCP, Aliás, essa possibilidade de existir prescrição depois do ajuizamento da ação

após o seu ajuizamento.
finalidade afastar a perpetuação da ação⁸², admitindo a existência da prescrição ato do processo para a interromper". Vê-se por tal dispositivo que ele tem como interrompida começa a correr da data do ato que a interrompeu, ou do último destaque o parágrafo único do art. 202 do CC o qual declina que "a prescrição Contudo, pode ocorrer de o ato ser exclusivo da parte. Nesse caso, ganha

até porque neste caso não há inércia da parte.
impulso oficial, como regra, não há falar em nova prescrição no curso do processo, interrompida a prescrição e sabendo-se que o processo se desenvolve por a prescrição.

A prescrição, como regra, ocorre quando não ajuizada a ação de conhecimento no prazo estabelecido no art. 7º, XXIX da CF/88. Proposta a ação, interrompe-se

incidência tal modalidade de prescrição. Esse prazo prescricional será de 2 anos para os contratos extintos na data do ajuizamento da ação e de 5 anos para os contratos em vigência na data do ajuizamento da ação.

No segundo caso (prescrição no curso do processo), temos a **prescrição intercorrente**, objeto do art. 11-A, que ocorre no curso do processo, em decorrência da inércia prolongada da parte de realizar ato processual de sua incumbência⁸⁶. Na fase de conhecimento, a inércia da parte provoca a extinção do processo sem resolução do mérito, por abandono (CPC, art. 485, III), não se falando em prescrição intercorrente.

Na fase de execução, como regra, não ocorrerá a prescrição, porque, como dito, iniciado o processo se desenvolve por impulso oficial. Contudo, quando o ato é exclusivo da parte, sua inércia poderá provocar a prescrição intercorrente. Portanto, percebe-se que a prescrição intercorrente ocorre no curso da fase de execução, como expressamente declinou o legislador no § 1º, do art. 11-A:

Art. 11-A da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

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

3.1.8.1. Posicionamento dos tribunais antes da Lei

Antes da Lei nº 13.467/2017, muito se discutia acerca da aplicação da prescrição intercorrente ao processo do trabalho.

O Supremo Tribunal Federal, na época em que julgava matéria infraconstitucional trabalhista, declinou por meio da Súmula nº 327 que:

Súmula nº 327 do STF. O direito trabalhista admite a prescrição intercorrente.

No entanto, com o advento da Emenda Constitucional nº 16/65, que alterou o art. 17 da Constituição Federal de 1946, as decisões do TST tornaram-se irrecorribais, salvo na hipótese de matéria constitucional, o que afastou a aplicação das súmulas do STF no que tange a matéria trabalhista de âmbito infraconstitucional. Desse modo, o TST sedimentou entendimento no sentido de não admitir a prescrição intercorrente na seara trabalhista, como se verifica pela Súmula nº 114 do TST, *in verbis*:

Súmula nº 114 do TST. Prescrição intercorrente.

É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente.

O TST fundamentou seu entendimento no fato de que, no processo do trabalho, há aplicação do princípio do impulso oficial, cabendo ao juiz do trabalho dar andamento ao processo e, na época, iniciar, de ofício, a fase de execução (artigo art. 878 da CLT). Aliás, o art. 4º da Lei nº 6.830/1980 (Lei de Execuções Fiscais) prevê que o juiz suspenderá a execução enquanto não localizados bens do devedor e que durante esse prazo não correrá a prescrição. O Tribunal reafirmou a não aplicação da prescrição intercorrente no artigo 2º, VIII, da Instrução Normativa nº 39/2016 ao declinar que não se aplicam ao processo do trabalho os arts. 921, §§ 4º e 5º, e 924, V do NCPC.

De nossa parte, já defendíamos⁸⁷ que era aplicável a prescrição intercorrente no processo do trabalho como medida de paz social, quando o ato dependesse exclusivamente do exequente. Aliás, o próprio art. 884, § 1º, da CLT já tratava da possibilidade de a prescrição intercorrente ser alegada em matéria de defesa. A Lei nº 13.467/2017 pôs fim à divergência, ao acrescentar à CLT, o art. 11-A, dispondo que “ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos”.

3.1.8.2. Prazo de 2 anos

Conforme o art. 11-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, aplica-se o prazo de dois anos à prescrição intercorrente.

Embora o artigo seja expresso sobre o prazo a ser aplicado, pensamos que se faz necessária a análise detida sobre o tema.

É sabido que o prazo prescricional é regulado, em regra, pela norma infraconstitucional. créditos tributários (art. 146, III, b) remetem o estabelecimento do prazo à lei prescrição para os atos ilícitos dos agentes públicos (art. 37, § 5º) e para os traconstitucional. Tanto é assim que a Constituição Federal quando se refere à

No entanto, quanto aos créditos trabalhistas a natureza da prescrição é constitucional. Isso porque o art. 7º da CF/88 reconheceu diversos direitos sociais aos trabalhadores urbanos e rurais. Conquanto esse dispositivo tenha como foco a concessão de direitos, o constituinte incluiu o inciso XXIX, que versa sobre o direito à ação trabalhista e especialmente acerca da sua prescrição, a qual, na realidade, não é um direito, mas sim uma restrição de direito. Queremos dizer, dentro de um rol de direitos sociais o constituinte, paradoxalmente, inseriu uma restrição a esses direitos. Vê-se, pois, a preocupação do constituinte em conferir status constitucional à prescrição trabalhista, inserindo-a num rol de direitos sociais dos trabalhadores. Nas palavras do doutrinador e magistrado Mauro Schiavi:

(...) o fato de a prescrição constar no rol dos direitos sociais do trabalhador significa dizer que esse prazo não pode ser reduzido por lei ordinária e até mesmo por emenda constitucional, pois se trata de uma garantia fundamental do trabalhador⁸⁸.

Com efeito, incumbe ao legislador infraconstitucional, quando tratar de prescrição trabalhista, observar o disposto no art. 7º, XXIX, da CF, *in verbis*:

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 (Crisótopo).

Nos termos do referido dispositivo constitucional, o prazo prescricional aplicado aos créditos trabalhistas é de 5 anos (prescrição quinquenal), devendo ser observado o limite de 2 anos após a extinção do contrato (prescrição bienal).

Crisa-se, pois, uma modalidade de prazo prescricional, de modo que, não estando o contrato de trabalho extinto, observar-se-á apenas o prazo quinquenal. Por outro lado, já estando o contrato extinto, cumula-se o prazo quinquenal com o bienal.

Nesse contexto, para os contratos ainda não extintos na data do ajuizamento da ação a prescrição intercorrente deve ser de 5 anos, sendo inconstitucional, nesse aspecto, a limitação estabelecida no art. 11-A da CLT⁸⁹.

Por sua vez, já estando o contrato extinto, a prescrição será de 2 anos.

É importante destacar que a diferença do prazo (2 ou 5 anos) leva em conta se o contrato de trabalho estava ou não em vigor na data do ajuizamento da ação, sendo indiferente a alteração no curso do processo. Isso ocorre porque, na realidade, a prescrição intercorrente não tem um novo prazo prescricional, mas simplesmente reinicia o prazo prescricional existente para o ajuizamento da ação de conhecimento. É que nos termos do art. 202 do CC: “a prescrição interrompida recomeça a correr da data do ato que a interrompeu, ou do último ato do processo para a interromper”. Assim, interrompida a prescrição com o ajuizamento da ação, no curso do processo como regra não corre a prescrição. No entanto, ficando o processo paralisado por ato exclusivo do exequente, reinicia a contagem da prescrição, observando-se exatamente o prazo prescricional da data do ajuizamento da ação, ou seja, 2 ou 5 anos.

88 SCHIAVI, Mauro. *Execução no processo do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTR, 2015. p. 93.

89 Em sentido contrário e defendendo o prazo de 2 anos: GUNTHER, Luiz Eduardo; ZORNIG, Cristina Maria Navarro. *Dicionário elementar de Recursos Trabalhistas*. Curitiba: Juruá, 2015. p. 222.

- 90 Nesse sentido: CORDEIRO, Wolney de Macedo. *Execução no processo do trabalho: de acordo com a Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. 2. ed. Salvador: Editora JusPodivm, 2016, p. 354.
- 91 Por exemplo: arquivada a reclamação trabalhista e reiniciado o prazo prescricional, para que essa tese seja coerente, apenas poderá permitir o reinício do prazo quinquenal e não o bienal, o que não pode ser admitido, vez que ambos os prazos são prescricionais, viabilizando, portanto, a interrupção dos dois prazos.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

• **Prescrição intercorrente.** A Lei nº 13.467/17 passou a aplicar expressamente a prescrição intercorrente no processo do trabalho. De acordo com o art. 11-A, caput e § 1º, da CLT, o prazo prescricional é de 2 anos e sua fluência inicia-se quando o executante deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução. Ademais a prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição (CLT, art. 11-A, § 2º).

• **Antes da Reforma Trabalhista.** Não havia previsão expressa da aplicação ou não da prescrição intercorrente ao processo do trabalho. Assim, havia divergências na jurisprudência no que diz respeito à sua aplicação. Enquanto o STF (Súmula nº 327) admitia a prescrição intercorrente na seara trabalhista, o C. TST (Súmula nº 114) estabeleceu sua não aplicação.

Por fim, cabe mencionar que parte da doutrina entende que a prescrição intercorrente sempre será de 5 anos⁹⁰, vez que observado o prazo de 2 anos do término do contrato de trabalho, o único prazo prescricional que deve ser observado na seara trabalhista é o de 5 anos, inclusive na fase de execução. Outras palavras, o prazo de 2 anos tem como termo apenas a extinção do contrato de trabalho, o que não pode ser observado em momentos posteriores como é a fase de execução. Essa interpretação é sedutora e pertinente, mas a nosso juízo retira a natureza de prescrição do prazo bienal, considerando-se um simples termo para o ajuizamento da ação.

Queremos dizer, observado o termo final de entrar com a ação em até 2 anos a contar da extinção do contrato de trabalho, não se verifica mais esse termo e o único prazo prescricional a ser analisado é o de 5 anos. No entanto, a se adotar essa tese, inviabiliza-se qualquer modalidade de interrupção do prazo bienal, vez que ele sempre seria analisado da data da extinção do contrato⁹¹. Desse modo, como pensamos que o prazo bienal é prescricional e que a prescrição intercorrente é a restauração do prazo para o ajuizamento da ação, nas hipóteses de contratos já extintos, a nosso ver a prescrição intercorrente será de 2 anos.

92. "A decadência dirige-se de preferência aos direitos potestativos. Os direitos potestativos são aqueles que a lei confere a determinadas pessoas de influir, com uma declaração de vontade, sobre situações jurídicas de outras, sem o concurso de vontades destas. Isso quer dizer que é dispensada a manifestação de vontade da outra pessoa ou qualquer outra atitude para o exercício do direito potestativo." BARRETO, Glaucia. *Curso do Direito do Trabalho*. Niterói: Impetus, 2008. p. 458.
93. Decadência e prescrição possuem um traço em comum: decorrem da inércia do titular do direito, após um certo período de tempo.
94. Com o novo CPC, o prazo de 2 anos foi mantido conforme **art. 975 do NCP**: "O direito à rescisão se extingue em 2 (dois) anos contados do trânsito em julgado da última decisão proferida no processo."

- a) 30 dias, a contar da suspensão do empregado, para o ajuizamento do inquérito judicial para apuração de falta grave – art. 853 da CLT. Nesse sentido: "Súmula nº 403 do STF: É de decadência o prazo de 30 dias para instauração do inquérito judicial, a contar da suspensão, por falta grave, de empregado estável."
- b) 120 dias para ajuizar o mandado de segurança.
- c) 2 anos para ajuizar ação rescisória (Art. 975 do NCP).⁹⁴

Na decadência não há causas suspensivas e interruptivas. Podem-se citar como exemplos os prazos de decadência a seguir previstos no direito do trabalho:

Na decadência extingue-se o próprio direito pelo decurso do prazo⁹⁵. A decadência é contada a partir do nascimento do direito, já a prescrição começa a fluir a partir da violação do direito⁹⁶.

3.2. Decadência

- **Prescrição de ofício** (art. 11-A da CLT): prescrição intercorrente pode ser declarada de ofício.
- **CTPS**: imprescritível o reconhecimento do vínculo para fins previdenciários.
- **Depósitos do FCTs**: 2 anos a contar da extinção do contrato para ingressar na justiça. Poderá pleitear os últimos 5 anos (Súm. 362 – nova redação). STF (novembro/2014): reduziu o prazo de 30 anos para 5 anos (art. 7º, inciso XXIX, CF/88).
- **Interrupção**: Contagem do prazo é reiniciada. Ex.: Ingresso com ação judicial (Súm. 268, TST).
- **Obs.**: Auxílio-doença não suspende a prescrição, salvo impossibilidade de comparecimento à justiça do trabalho.
- **Suspensiva**: Parada temporária na contagem do prazo. Ex.: Pedido de conciliação na Comissão de Conciliação Prévia (art. 625-G, CLT).
- **Impeditiva**: Não se inicia a contagem do prazo. Ex.: Empregado menor de 18 anos (art. 440, CLT).
- **Causas que interferem na contagem do prazo prescricional**

PRESCRIÇÃO

4. QUESTÕES DISSERTATIVAS E ESTUDOS DE CASOS⁹⁵

► Treino e Padrão de respostas:

Ao resolver uma questão dissertativa ou estudos de caso em concursos para Analista do TRT, é fundamental tentar escrever com clareza, sem erros e com letra legível, de modo que se torne uma leitura simples e fácil ao examinador. Lembre-se de que o examinador não ficará horas tentando decifrar códigos inteligíveis e, ainda, descartará questões com erros graves de ortografia, pontuação etc. Ele tem milhares de questões pra corrigir, portanto cause uma boa impressão logo no início do texto.

É muito importante que o candidato redija, com frequência e com antecedência, o máximo de questões sobre temas atuais e importantes do direito e do processo de trabalho. Treine sempre manualmente, evite digitar as respostas, pois não terá o computador ao seu lado no dia do concurso. Esse é o melhor treino e estudo para questões abertas.

Tente responder as questões seguintes antes de verificar o gabarito apresentado ou procurar a resposta na teoria. É uma forma de treinar seu cérebro às condições apresentadas na hora da prova. Lembre-se de que algumas questões não têm resposta certa ou errada. Portanto, a boa **fundamentação** é o caminho para a aprovação.

Cabe frisar, ainda, que não dará tempo de elaborar um rascunho detalhado prévio, na maior parte dos concursos. Portanto, antes de iniciar sua redação, coloque ao lado do próprio enunciado, alguns pontos principais de que você precisará se lembrar durante a confecção da resposta. Essa técnica evitará que se esqueça de abordar assuntos importantes.

A indicação do número da lei, do artigo, da súmula ou orientação jurisprudencial somente deve ser colocada se você realmente souber, com exatidão, o número da norma ou se assim for exigido pela banca examinadora.

Por fim, como já dito ao longo dos capítulos, a **Reforma Trabalhista**, aprovada em julho/2017, alterou muitos pontos do Direito e Processo do Trabalho. Dessa forma, é importante que o candidato tenha conhecimento da nova legislação e disserter de forma clara, sobre ela. O examinador valorizará as redações que estiverem com base nas inovações legislativas.

Bom treino, bons estudos e boa sorte!

⁹⁵ Indicamos o **Curso de Questões Dissertativas e Estudos de Caso do CERS on line**. Nesse curso, em 6 aulas – 3 de Direito do Trabalho (Prof. Henrique Correia) e 3 aulas de Processo do Trabalho (Elisson Miessa), são dadas diversas técnicas para redação de temas trabalhistas. Além, é claro, de proporcionar uma revisão ampla dessas duas disciplinas.

▶ ESTUDO DE CASO 01:

João foi contratado como garçom na empresa urbana PBRefeições Ltda. Sua remuneração consistia no recebimento de salário no valor de \$900,00 acrescidos das gorjetas mensais. Após 4 anos de trabalho, João foi dispensado sem justa causa e foi informado de que seria concedido aviso-prévio trabalhado com direito à redução de 1 dia por semana durante todo o cumprimento do aviso para que o empregado possa procurar novo emprego. Além disso, o aviso-prévio foi calculado com base apenas no salário do empregado não sendo computados os valores recebidos como gorjetas. Diante do exposto, responda às questões a seguir:

- Qual a duração do aviso-prévio de João? Explique.
- A redução da jornada de trabalho de João é válida? Explique.
- O cálculo do aviso-prévio de João é válido? Explique.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR⁹⁶:

O aviso-prévio tem como finalidade indicar a data do término do contrato de trabalho. O período do aviso possibilita ao trabalhador procurar outro emprego, e, ainda, ao empregador buscar um substituto para o cargo vago. Dessa forma, torna-se possível que uma parte não seja surpreendida com a ruptura do contrato por ato unilateral da outra. Afasta-se, portanto, o evento surpresa.

Em razão do que estabelece o art. 7º, da CF/88, o aviso-prévio é proporcional ao tempo de serviço. Para empregados com até 1 ano de contrato o aviso-prévio será de 30 dias. A cada ano de contrato, serão acrescidos 3 dias na duração do aviso, até o limite de 60 dias. É o que estabelece a Lei nº 12.506/2011. Nesse sentido, João terá direito a 42 dias de aviso-prévio, correspondente a 30 dias (período mínimo) acrescidos de 12 dias (proporcionalidade) referentes a 4 anos completos de trabalho.

Deve-se ressaltar que constituiem objeto ilícito de convenção e acordo coletivo a redução ou supressão do aviso prévio proporcional de 30 dias, nos termos do art. 611-B, XVI da CLT, inserido pela Reforma Trabalhista.

Cabe frisar que o aviso-prévio é um dever recíproco das partes. Quando for dado pelo empregador, na dispensa sem justa causa, há necessidade de redução na duração do trabalho, possibilitando que o trabalhador procure outro emprego. O empregado poderá optar pela redução de 2 horas diárias ou redução de 7 dias consecutivos de trabalho. Nesse sentido, a concessão pelo empregador de João de 1 dia por semana durante o cumprimento do aviso-prévio não é válida, uma vez que essa previsão é aplicável apenas ao empregado rural.

96. Nas respostas aqui no livro, serão indicadas e/ou transcritas súmulas, orientações jurisprudências do TST e artigos de lei, mas na prova não há essa necessidade salvo quando expressamente previsto no edital do concurso.

97. Nas respostas aqui no livro, serão indicadas e/ou transcritas súmulas, orientações jurisprudências do TST e artigos de lei, mas na prova não há essa necessidade salvo quando expressamente previsto no edital do concurso.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

O instituto do aviso-prévio é voltado para os contratos por prazo indeterminado. Em regra, o contrato por prazo determinado possui término previsto entre as partes, logo não há necessidade do aviso. Excepcionalmente, se o contrato por prazo determinado contiver cláusula asseguratória de direito recíproco, e ocorrer a rescisão antecipada, haverá necessidade da parte (empregador ou empregado) conceder o aviso-prévio, conforme previsto no art. 481 da CLT.

Importante ressaltar que a presença dessa cláusula não transforma o contrato por prazo determinado em prazo indeterminado. A possibilidade de cláusula asseguratória de direito recíproco estende-se ao contrato de experiência. Caso ocorra efetivamente o término antecipado, a parte que deu causa deverá conceder o aviso-prévio e ficará livre de pagar as indenizações previstas nos artigos 479 e 480 da CLT.

Caso a rescisão ocorra antes do prazo previamente fixado entre as partes, e o contrato não contiver a cláusula acima, o aviso-prévio não será devido, aplicando-se nesses casos os artigos 479 e 480 da CLT.

No tocante à reconsideração do aviso-prévio, ressalta-se que o aviso é direito das partes envolvidas na relação empregatícia. Esse direito é exercido de forma unilateral (pedido de demissão ou dispensa sem justa causa). Há possibilidade, entretanto, de reconsideração do aviso-prévio. Essa reconsideração poderá ser realizada a qualquer tempo desde antes da extinção do contrato de trabalho. Nesse caso, o ato é bilateral, isto é, depende do consentimento da outra parte.

► QUESTÃO DISSERTATIVA 02:

Disserte sobre o aviso-prévio concedido no contrato por prazo determinado e a reconsideração do aviso-prévio.

No tocante ao cálculo do aviso-prévio, importante destacar que será calculado com base no salário. Salário e remuneração não são sinônimos. O valor das gorjetas, calculado sobre a média recebida, reflete nas demais verbas trabalhistas, calculadas com base na remuneração, como: férias + 1/3, décimo terceiro salário e depósitos do FGTS. Diante disso, as gorjetas não integram o valor do aviso-prévio conforme estabelece a Súmula nº 354, TST. O cálculo do aviso-prévio de João está correto ao considerar apenas o salário sem o décimo puto das gorjetas recebidas.

Poderá ocorrer a reconsideração tácita ou expressa. No primeiro caso, o empregado continuará trabalhando após os trinta dias concedidos para aviso, sem recusa do empregador. Reconsideração expressa ocorre quando as partes, em comum acordo, afastam a hipótese do término do contrato.

► ESTUDO DE CASO 03:

João Carlos foi dispensado, sem justa causa, após 8 meses de contrato de trabalho. Ao ser notificado do aviso-prévio trabalhado, candidatou-se a dirigente sindical. Comunicou essa decisão ao seu empregador em 24 horas. E ainda durante a vigência do contrato de trabalho, foi eleito. Comunicou o seu empregador, o resultado da eleição em 24 horas.

Diante do caso acima, responda de forma fundamentada:

- 1) No Brasil é admitida essa dispensa sem qualquer fundamento legal?
- 2) João goza de estabilidade?
- 3) Quais as verbas rescisórias que João Carlos teria direito de receber?
- 4) Quais as formalidades legais para o termo de rescisão desse contrato de trabalho?
- 5) Qual o prazo para o pagamento das verbas rescisórias? Caso não seja pago no prazo, qual a consequência para o empregador?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

Inicialmente, cabe destacar que no Brasil é admitida a dispensa sem justa causa, embora exista previsão constitucional no sentido contrário. O art. 7, I, da CF depende de lei complementar para ter eficácia.

Ainda, cumpre ressaltar que o art. 477-A da CLT, inserido pela Reforma Trabalhista, estabelece que as dispensas individuais, plurimas e coletivas se equiparam para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia da entidade sindical ou de celebração de instrumento coletivo para sua efetivação. Há previsão na Constituição Federal para a estabilidade do dirigente sindical, no art. 8º, 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".

Esse direito dado ao dirigente sindical tem por objetivo proteger não só o empregado, mas também toda a categoria que ele representa, pois proporcionalmente, ainda que indenizado, não assegura a estabilidade do empregado, conforme previsto na Súmula nº 369, V, do TST. Os fundamentos utilizados são que as partes já sabiam previamente do término do contrato de trabalho e, ainda, a projeção do aviso gera efeitos meramente econômicos como previsto na Súmula nº 371 do TST.

Ressalta-se que é requisito essencial, para adquirir a estabilidade, a comunicação, ao empregador, do registro da candidatura ou da eleição e da posse. Essa comunicação, segundo o recente posicionamento do TST, poderá ser feita fora do prazo previsto em lei (24 horas), mas desde que ocorra na vigência do contrato de trabalho.

Assim, João não possui estabilidade provisória no emprego em razão de ter se candidatado a dirigente sindical. O empregado terá direito ao recebimento das verbas próprias da dispensa sem justa causa. Essa modalidade de término do contrato de trabalho ocorre quando o empregador é quem decide colocar fim ao contrato sem motivação. Como João não tem estabilidade provisória no emprego, não poderá se opor a essa decisão. Nesse caso, receberá a totalidade das verbas rescisórias:

- Saldo de salário (dias efetivamente trabalhados).
- Décimo terceiro salário proporcional.
- Férias + 1/3 vencidas, se houver.
- Férias + 1/3 proporcionais.
- Aviso-prévio.
- Saque dos depósitos do FGTS.
- Indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS.
- Direito ao benefício do seguro-desemprego, desde que atenda aos requisitos próprios estabelecidos na legislação previdenciária.

O pagamento das verbas rescisórias será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato em dinheiro ou cheque visado, conforme acordem as partes. O empregado analfabeto deverá receber em dinheiro ou depósito bancário, conforme previsto no art. 477, § 4º, da CLT.

Com o fim do contrato de trabalho, o empregador está obrigado a: a) promover a anotação do término do contrato de trabalho na CTPS do empregado; b) comunicar a dispensa aos órgãos competentes: essa exigência tem a função de permitir aos empregados o saque do FGTS e o requerimento do benefício do seguro-desemprego; e c) a pagar as verbas rescisórias no prazo estabelecido (art. 477, § 6º da CLT).

Além disso, com o fim da homologação das verbas rescisórias no final do contrato de trabalho possibilita-se que seja celebrado acordo extrajudicial homologado pelo Poder Judiciário em processo de jurisdição voluntária, criado nos arts. 855-B a 855-E da CLT.

No entanto, para as empregadas gestantes, entendemos que permanece a exigência de assistência do sindicato na homologação das verbas rescisórias, utilizando-se do entendimento previsto no art. 500 da CLT, que não foi alterado pela Reforma Trabalhista.

O prazo para o pagamento das verbas rescisórias será realizado até 10 dias contados a partir do término do contrato de trabalho, devendo o empregador, nesse período, realizar a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção do contrato aos órgãos competentes e efetuar o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação.

Ressalta-se que, se o empregador descumprir o prazo anterior, será obrigado ao pagamento de multa no valor equivalente ao salário do empregado, exceto se, comprovadamente, o trabalhador foi quem deu causa ao atraso do pagamento. Importante ressaltar que essa multa, prevista no art. 477 da CLT, incide nos contratos por prazo determinado e indeterminado, inclusive nos casos em que a rescisão contratual tenha-se operado por prática de justa causa pelo trabalhador.

► ESTUDO DE CASO 04:

Fábio é empregado da empresa WX Ltda. há mais de 3 anos e exerce a função de mecânico. Em determinada ocasião, Fábio recebeu advertência de seu empregador por se ausentar no meio da jornada de trabalho e não explicar o motivo a seu superior hierárquico. Em razão da punição recebida, o empregado passou a exercer suas funções com total desleixo, inclusive deixando de efetuar corretamente os reparos nos veículos que eram entregues para conserto. Após a repetição da conduta por 2 semanas seguidas, o empregado foi dispensado por justa causa. Diante do exposto, responda às questões a seguir:

a) A dispensa por justa causa de Fábio é válida? Se positiva a resposta, qual a falta grave configurada no caso? Explique.

b) Quais verbas o empregado tem direito na dispensa por justa causa?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR⁹⁸:

Na hipótese de dispensa por justa causa, a falta grave foi cometida pelo empregado. Para que ocorra o término do contrato de trabalho, em razão de falta grave, é necessário que o ato praticado esteja previsto em lei, isto é, tipificado como hipótese de justa causa no art. 482 da CLT. Importa destacar que a Reforma Trabalhista inseriu uma nova hipótese de justa causa, qual seja, a perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em razão da conduta dolosa do empregado (art. 482, "w" da CLT).

98. Nas respostas aqui oferecidas, serão indicadas e/ou transcritas súmulas, orientações jurisprudências do TST e artigos de lei, mas na prova não há essa necessidade salvo quando expressamente previsto no edital do concurso.

99. Nas respostas aqui oferecidas, serão indicadas e/ou transcritas súmulas, orientações jurisprudências do TST e artigos de lei, mas na prova não há essa necessidade salvo quando expressamente previsto no edital do concurso.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR⁹⁹:

A resposta à questão não foi afetada pela Reforma Trabalhista.

O término do contrato por prazo determinado poderá ocorrer de duas formas. A primeira delas ocorre no momento previamente fixado pelas partes, chamada de extinção normal. Nesse caso, não há necessidade de pagamento de indenização, nem mesmo de conceder aviso-prévio. A segunda forma de término do contrato poderá ocorrer de maneira antecipada, ou seja, antes do prazo fixado pelas partes. Nesse caso, há pagamento de indenização. Para o pagamento de dessa indenização, será necessário verificar quem deu causa ao desligamento. Na hipótese de término antecipado por iniciativa do empregador, previsto no art. 479 da CLT, o empregador estará obrigado a pagar, a título de indenização, a metade da remuneração a que o empregado teria direito até o fim do contrato de trabalho fixado anteriormente. Além dessa indenização prevista na CLT, deverá pagar as verbas rescisórias, acrescidas da multa de 40% sobre os depósitos do FGTS. As verbas devidas são as seguintes: saldo de salário, 13º salário proporcional ao tempo trabalhado, férias + 1/3 proporcional ao tempo trabalhado, direito de levantar os depósitos do FGTS + multa de 40% sobre os depósitos efetuados e indenização prevista no art. 479 da CLT.

► QUESTÃO DISSERTATIVA 05:

Disseste sobre a extinção antecipada do contrato de trabalho por prazo determinado e o estabelecimento de cláusula asseguratória de direito recíproco.

Ademais, a punição deverá ser imediata, sob pena de configurar perda tática. E, por fim, há necessidade de proporcionalidade entre a falta cometida e a punição a ser aplicada.

A conduta de Fábio pode ser tipificada como desídia no desempenho das respectivas funções. Nesse caso, o desempenho das atividades é realizado com má vontade, preguiça, desleixo e negligência. Para configurar desídia, em regra, é necessário que o empregado seja reincidente na conduta negligente, ou seja, exige-se um comportamento habitual imprudente e relapso. Diante do trabalho com desleixo por 2 semanas, sem realizar corretamente os reparos nos veículos, está configurada hipótese para dispensa por justa causa.

Na dispensa por justa causa, o empregado receberá as verbas a que tenha adquirido o direito, ou seja, apenas saldo de salário e férias adquiridas e não gozadas. Não terá direito às demais parcelas: férias proporcionais e décimo terceiro proporcional, aviso-prévio e saque do FGTS.

Por sua vez, se ocorrer o término antecipado por iniciativa do empregado, o empregado deve pagar indenização ao empregador, previsto no art. 480 da CLT, o empregado deve indenizar o empregador, pelos prejuízos que esse desligamento antecipado causar à empresa. O valor do prejuízo não poderá ultrapassar aquela indenização que o empregado teria direito, previsto no art. 479 da CLT. Nesse caso, o empregado terá direito ao saldo de salário, 1/3 salário proporcional ao tempo trabalhado e férias + 1/3 proporcional ao tempo trabalhado.

Por fim, se for estabelecida cláusula asscuratória de direito recíproco, prevista no art. 481 da CLT, a parte (empregado ou empregador) que decidir terminar o contrato antes do prazo fixado a conceder o aviso-prévio. Lembrando-se de que não há, no contrato por prazo determinado, a necessidade de conceder o aviso-prévio, exceto se as partes estipularem a cláusula asscuratória de direito recíproco (cláusula de aviso-prévio). Dessa forma, não persiste o pagamento da multa do art. 479 da CLT na hipótese de extinção antecipada por iniciativa do empregador ou da indenização do art. 480 da CLT na hipótese de extinção antecipada por iniciativa do empregado.

► ESTUDO DE CASO 06:

João comunicou a seu empregador que é portador do vírus HIV. Após tomar conhecimento, seu empregador rescindiu, sem justa causa, o contrato de trabalho. Nesse caso, de acordo com a atual jurisprudência do TST, configura dispensa discriminatória? Fundamente e discorra sobre as consequências dessa dispensa.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

Ha algum tempo, o TST vem decidindo que caracteriza atitude discriminatória o ato da empresa que, já cliente do estado de saúde de trabalhador, dispensa o empregado portador do vírus HIV sem a ocorrência de falta grave. Nesse sentido, foi publicada a Súmula nº 443:

Súmula nº 443 do TST. Dispensa discriminatória. Presunção. Empregado portador de doença grave. Estigma ou preconceito. Direito a reintegração.

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Assim, de acordo com o entendimento sumulado pelo TST, a dispensa de João é discriminatória. O ato discriminatório do empregador que dispensa em razão da condição peculiar do trabalhador fere diversos preceitos básicos constitucionais como: 1. Art. 1º, inciso III, da CF estabelece como base de todo ordenamento jurídico o respeito à dignidade da pessoa humana; 2. Art. 3º, inciso IV, da CF prevê que um dos objetivos da República é erradicar qualquer tipo de preconceito e discriminação; 3. Art. 5º, caput, e art. 7º da CF que

prevêem o princípio da igualdade. E, ainda, afronta a legislação infraconstitucional específica, prevista na Lei nº 9.029/1995.

É direito potestativo do empregador dispensar sem justa causa qualquer empregado, exceto aqueles detentores de estabilidade. O portador de doenças graves não possui estabilidade, pois não há previsão em lei nesse sentido. Soamente terão direito à estabilidade, portanto, se houver previsão em acordo ou convenção coletiva ou, ainda, regulamento interno da empresa.

O TST, de acordo com a nova Súmula nº 443, presume que, uma vez tomada ciência da enfermidade, a dispensa sem justa causa de empregados que possuam algum tipo de doença grave, como HIV, é discriminatória. Em razão desse posicionamento do TST, o ônus da prova de que a dispensa não foi arbitrária ou discriminatória passa a ser do empregador.

Importa destacar que, diante do advento da Reforma Trabalhista, a Súmula em questão poderá ser modificada diante do exposto no art. 8º, § 2º da CLT:

Art. 8º, § 2º da CLT: "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";

► QUESTÃO DISSERTATIVA 07:

Quais as consequências jurídicas da morte do empregador para o contrato de trabalho?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR¹⁰⁰:

A resposta à questão não foi afetada pela Reforma Trabalhista.

A morte do empregador pode ou não levar ao término do contrato de trabalho. Em regra não leva à extinção do contrato de trabalho, pois mudam as jurídicas da empresa não afetam os contratos em curso (arts. 10, 448 e 448-A da CLT).

Entretanto, a morte do empregador pessoa física (pessoa jurídica não morre) pode gerar duas hipóteses diferentes de término do contrato de trabalho. A primeira delas, prevista no art. 485, CLT, ocorre com o fechamento da empresa e cessação da atividade empresarial. Dessa forma, o empregado será dispensado e o contrato de trabalho será extinto, o que equivale à dispensa sem justa causa e todas as verbas rescisórias devem ser pagas. Nessa hipótese,

¹⁰⁰. Nas respostas aqui no livro, serão indicadas e/ou transcritas súmulas, orientações jurisprudências do TST e artigos de lei, mas na prova não há essa necessidade salvo quando expressamente previsto no edital do concurso.

o empregado possui as mesmas verbas rescisórias como se fosse dispensado sem justa causa, pois houve o fim do contrato, quais sejam: saldo de salário (dias efetivamente trabalhados), décimo terceiro salário proporcional, férias vencidas e proporcionais, ambas com o terço constitucional (súmula nº 328, TST), aviso-prévio indenizado, conforme súmula nº 44 do TST, saque de depósitos do FGTS e multa de 40% (art. 18, § 1º, Lei do FGTS) e seguro desemprego, caso atendidos os requisitos da legislação previdenciária.

Outra hipótese, entretanto, está prevista no art. 483, § 2º da CLT: "No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho." Com a morte do empregador individual, se outra pessoa continua o negócio, há a possibilidade de o empregado continuar ou terminar o vínculo empregatício. Trata-se, portanto, de uma mera faculdade do trabalhador. Se decidir terminar o vínculo, será pedido de demissão. Receberá as verbas decorrentes desse pedido. Prevalece, na doutrina, que nesse caso, não há necessidade de conceder o aviso-prévio.

▶ ESTUDO DE CASO 08:

Maria foi empregada da empresa SSR Ltda. durante 7 meses, quando foi dispensada sem justa causa em 03/03/2016. Ademais, foi comunicada de que seu aviso-prévio será indenizado. A empresa efetuou o pagamento das verbas rescisórias no último dia de projeção do aviso-prévio, ou seja, 30 dias após a comunicação da dispensa de Maria. Por fim, a homologação das verbas rescisórias foi realizada pelo setor de RH da empresa SSR. Diante do exposto, responda as questões a seguir:

- A data de pagamento das verbas rescisórias de Maria é correta? Explique.
- Qual a consequência jurídica para o atraso no pagamento das verbas rescisórias? Explique.
- A homologação das verbas trabalhistas de Maria é válida? Explique.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR¹⁰¹:

O prazo para o pagamento das verbas rescisórias será realizado até o 10º dia contados a partir do término do contrato (art. 477, § 6º da CLT). Assim, tendo em vista o recebimento do aviso-prévio indenizado, o empregador de Maria deveria efetuar o pagamento das verbas rescisórias no prazo de 10 dias contados do recebimento do aviso-prévio.

Se o empregador descumprir o prazo anterior, será obrigado ao pagamento de multa no valor equivalente ao salário do empregado, exceto se, comprovadamente, o trabalhador foi quem deu causa ao atraso do pagamento. Importante

101. Nas respostas aqui no livro, serão indicadas e/ou transcritas súmulas, orientações jurisprudências do TST e artigos de lei, mas na prova não há essa necessidade salvo quando expressamente previsto no edital do concurso.

102. Nas respostas aqui no livro, serão indicadas e/ou transcritas súmulas, orientações jurisprudências do TST e artigos de lei, mas na prova não há essa necessidade salvo quando expressamente previsto no edital do concurso.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR¹⁰²:

Prescrição é o lapso temporal que o trabalhador possui para exigir, na Justiça do Trabalho, um direito que lhe foi violado. O prazo prescricional para o adolescente menor de 18 anos é o mesmo dos demais trabalhadores, ou seja, 2 anos para ingressar com a ação judicial (reclamação trabalhista), após a extinção do contrato de trabalho, podendo pleitear os últimos 5 anos, a contar do ingresso da ação.

▶ ESTUDO DE CASO 09:

Lucas, com 16 anos de idade, foi contratado para trabalhar como atendente de balcão no supermercado MN Ltda. Foi estabelecida jornada de trabalho de 8 horas diárias 44 horas semanais com uma hora de intervalo intrajornada. Em diversos dias, o intervalo intrajornada não era usufruído diante da ausência de funcionários para assumir sua função. Após a prestação de serviços por 8 meses e antes de completar 17 anos, o empregado foi dispensado sem justa causa. Transcorrido o período de 3 anos da extinção do contrato de trabalho, Lucas ajuizou reclamação trabalhista exigindo o pagamento do intervalo intrajornada suprimido como horas extras. Diante do exposto, responda as questões a seguir:

a) A pretensão apresentada por Lucas está prescrita? Explique.

b) O que são causas suspensivas e interruptivas do prazo prescricional? De exemplos.

ressaltar que essa multa, prevista no art. 477, § 8º da CLT, incide nos contratos por prazo determinado e indeterminado, inclusive nos casos em que a rescisão contratual tenha-se operado por prática de falta grave pelo trabalhador.

O prazo anterior é contado excluindo-se o dia da notificação da dispensa e incluindo-se o dia do vencimento, conforme previsto na OJ 162. Se o dia do vencimento cair no domingo ou feriado, o prazo é prorrogado até o primeiro dia útil seguinte.

Por fim, com o advento da Reforma Trabalhista, não há mais exigência de homologação das verbas trabalhistas. A Reforma Trabalhista revogou o § 1º e 3º do art. 477 da CLT, que previam a homologação das verbas rescisórias para os trabalhadores com mais de um ano de serviço e passou a estabelecer apenas a necessidade de comunicação das dispensas aos órgãos competentes.

A ausência de homologação das verbas trabalhistas foi a opção adotada pelo legislador da Reforma Trabalhista para desburocratizar o processo do término do contrato de trabalho. Além disso, o fim da homologação das verbas rescisórias no final do contrato de trabalho possibilita que seja celebrado acordo extrajudicial homologado pelo Poder Judiciário em processo de jurisdição voluntária, criado nos art. 855-B a 855-E da CLT.

O que diferencia, entretanto, é o fato de que, contra o menor de 18 anos, não corre prazo prescricional, ou seja, há uma causa impeditiva de contagem do prazo. Na hipótese do contrato de trabalho de Lucas, não correrá o prazo prescricional até que ele complete 18 anos. Ao completar essa idade, inicia-se o prazo de 2 anos para ingressar com a ação na Justiça do Trabalho. Ressalta-se que não é vedado ao menor ingressar com a reclamação trabalhista antes de completar 18 anos. Se preferir a espera da maioridade, repita-se, não correrão os prazos, de 2 e 5 anos, contra esse trabalhador. Por outro lado, se quiser ingressar antes da maioridade, deverá ser assistido por seus representantes legais.

No caso em análise, em razão da causa impeditiva da contagem do prazo e considerando que na data do término do contrato o empregado não tinha completado 17 anos, não ocorreu a prescrição.

No tocante às causas suspensivas da prescrição, é importante salientar que o prazo prescricional ficará congelado, ou seja, haverá uma parada temporária até que seja cessado o obstáculo. Após o término do obstáculo, retoma-se a contagem. Assim, por exemplo, o ingresso do empregado com pedido de conciliação na Comissão de Conciliação Prévia suspende o prazo prescricional e, caso frustrada a tentativa de conciliação, volta a correr de onde parou.

Por fim, as causas interruptivas têm como consequência o reinício da contagem do prazo prescricional por inteiro. Assim, por exemplo, o empregado, ao ingressar com a ação judicial (reclamação trabalhista), interrompe o prazo prescricional, que volta a correr novamente do início. Note-se que a interrupção da prescrição ocorre ainda que a ação seja ajuizada perante juízo incompetente e mesmo que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos (art. 11, § 3º da CLT).

5. SÚMULAS E ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DO TST

| CAPÍTULO IX – AVISO-PRÉVIO, TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO, PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA | |
|---|--|
| Prescrição e decadência | |
| Orientação Jurisprudencial nº 83 da SDI – I do TST. A prescrição começa a fluir no final da data do término do aviso prévio. Art. 487, § 1º, CLT. | Súmula nº 308 do TST. |
| I – Respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriormente 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. | Súmula nº 294 do TST ¹⁰³ . Tratando-se de demanda que envolva pedido de prestações sucessivas decorrentes de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei. |
| Orientação Jurisprudencial nº 175 da SDI – I do TST. A supressão das comissões, ou a alteração quanto à forma ou ao percentual, em prejuízo do empregado, é suscetível de operar a prescrição total da ação, nos termos da Súmula nº 294 do TST, em virtude de cuidar-se de parcela não assegurada por preceito de lei. | Orientação Jurisprudencial nº 242 da SDI – I do TST. Embora haja previsão legal para o direito à hora extra, inexistente previsão para a incorporação ao salário do respectivo adicional, razão pela qual deve incidir a prescrição total. |
| Súmula nº 199 do TST. I – A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneraram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário. II – Em se tratando de horas extras pré-contratadas, opera-se a prescrição total se a ação não for ajuizada no prazo de cinco anos, a partir da data em que foram suprimidas. | Súmula nº 275 do TST. I – Na ação que objetiva corrigir desvio funcional, a prescrição só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. II – Em se tratando de pedido de renquadramento, a prescrição é total, contada da data do enquadramento do empregado. |
| Súmula nº 326 do TST. A pretensão à complementação de aposentadoria jamais recebida prescreve em 2 (dois) anos contados da cessação do contrato de trabalho. | Orientação Jurisprudencial nº 243 da SDI – I do TST. Aplicável a prescrição total sobre o direito de reclamar diferenças salariais resultantes de planos econômicos. |
| Orientação Jurisprudencial nº 76 da SDI – I do TST. A alteração contratual consubstanciada na substituição dos avanços trienais por quinquênios decorre de ato único do empregador, momento em que começa a fluir o prazo fatal de prescrição. | Súmula nº 6, IX, do TST. Na ação de equiparação salarial, a prescrição é parcial e só alcança as diferenças salariais vencidas no período de 5 (cinco) anos que precedeu o ajuizamento. |
| Súmula nº 452 do TST. Diferenças salariais, plano de cargos e salários. Descumprimento. Critérios de promoção não observados. Prescrição parcial. Tratando-se de pedido de pagamento de diferenças salariais decorrentes da inobservância dos critérios de promoção estabelecidos em Plano de Cargos e Salários criado pela empresa, a prescrição aplicável é a parcial, pois a lesão é sucessiva e se renova mês a mês. | |

103. Esta súmula será impactada pelo art. 11, § 2º da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

| |
|--|
| Súmula nº 327 do TST. A pretensão de complementação de aposentadoria sujeita-se à prescrição parcial e quinquenal, salvo se o pretensão direito decorrer de verbas não recebidas no curso da relação de emprego e já alcançadas pela prescrição, à época da propositura da ação. |
| Súmula nº 373 do TST. Tratando-se de pedido de diferença de gratificação semestral que teve seu valor congelado, a prescrição aplicável é a parcial. |
| Súmula nº 409 do TST. Não procede ação rescisória calçada em violação do art. 7º, XXIX, da CF/1988 quando a questão envolve discussão sobre a espécie de prazo prescricional aplicável aos créditos trabalhistas, se total ou parcial, porque a matéria tem índole infraconstitucional, construída, na Justiça do Trabalho, no plano jurisprudencial. |
| Orientação Jurisprudencial nº 375 da SDI – I do TST. 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. |
| Súmula nº 268 do TST¹⁰⁴. Ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos. |
| Orientação Jurisprudencial nº 392 da SDI – I do TST. 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. |
| Orientação Jurisprudencial nº 271 da SDI – I do TST. Rurícola. O prazo prescricional da pretensão do rurícola, cujo contrato de emprego já se extinguira ao sobrevir a Emenda Constitucional nº 28, de 26/05/2000, tenha sido ou não ajuizada a ação trabalhista, prossegue regido pela lei vigente ao tempo da extinção do contrato de emprego. |
| Súmula nº 114 do TST¹⁰⁵. É inaplicável na Justiça do Trabalho a prescrição intercorrente. |
| Súmula nº 153 do TST¹⁰⁶. Não se conhece de prescrição não arguida na instância ordinária. |
| Súmula nº 156 do TST. Da extinção do último contrato começa a fluir o prazo prescricional do direito de ação em que se objetiva a soma de períodos descontínuos de trabalho. |
| Súmula nº 362 do TST. Prescrição. FGT5. Prescrição. |
| I – Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é quinquenal a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento de contribuição para o FGT5, 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). |
| Súmula nº 206 do TST. A prescrição da pretensão relativa às parcelas remuneratórias alcança o respectivo recolhimento da contribuição para o FGT5. |
| Orientação Jurisprudencial nº 344 da SDI – I do TST. O termo inicial do prazo prescricional para o empregado pleitear em juízo diferenças da multa do FGT5, decorrentes dos expurgos inflacionários, deu-se com a vigência da Lei Complementar nº 110, em 30.06.01, salvo comprovado trânsito em julgado de decisão proferida em ação proposta anteriormente na Justiça Federal, que reconheça o direito à atualização do saldo da conta vinculada. |

104. Esta súmula será impactada pelo art. 11, § 3º da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.
105. Esta súmula será impactada pelo art. 11-A da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.
106. Esta súmula será impactada pelo art. 11-A, § 2º da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

| |
|---|
| Orientação Jurisprudencial nº 370 da SDI – 1 do TST. O ajuizamento de protesto judicial dentro do biênio posterior à Lei Complementar nº 110, de 29.06.2001, interrompe a prescrição, sendo irrelevante o transcurso de mais de dois anos da propositura de outra medida acatelaatória, com o mesmo objetivo, ocorrida antes da vigência da referida lei, pois ainda não iniciado o prazo prescricional, conforme disposto na Orientação Jurisprudencial nº 344 da SBDI-1. |
| Súmula nº 350 do TST. Prescrição. O prazo de prescrição com relação à ação de cumprimento de decisão normativa flui apenas da data de seu trânsito em julgado. |
| Súmula nº 382 do TST. A transferência do regime jurídico de celetista para estatutário implica extinção do contrato de trabalho, fluindo o prazo da prescrição bienal a partir da mudança de regime. |
| Súmula nº 243 do TST. 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. |
| Orientação Jurisprudencial nº 129 da SDI – 1 do TST. A prescrição extintiva para pleitear judicialmente o pagamento da complementação de pensão e do auxílio-funeral é de 2 anos, contados a partir do óbito do empregado. |
| Orientação Jurisprudencial nº 130 da SDI – 1 do TST. Ao exarar o parecer na remessa de ofício, na qualidade de direito público, o Ministério Público não tem legitimidade para arguir a prescrição em favor de entidade de direito público, em matéria de direito patrimonial. |
| Orientação Jurisprudencial nº 417 da SDI – 1 do TST Não há prescrição total ou parcial da pretensão do promulgação da Emenda Constitucional nº 28, de 26.05.2000, desde que ajuizada a demanda no prazo de cinco anos de sua publicação, observada a prescrição bienal. |
| Decadência |
| Súmula nº 62 do TST. O prazo de decadência do direito do empregador de ajuizar inquérito em face do empregado que incorre em abandono de emprego é contado a partir do momento em que o empregado pretendeu seu retorno ao serviço. |

6. ENUNCIADOS DA 2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO

Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática.¹⁰⁷ Constituem importante material de consulta doutrinária acerca das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017.

Os Enunciados da 2ª Jornada do TST foram inseridos nessa 11ª Edição para que o estudante possa utilizar essas discussões e posicionamentos nas provas dissertativas. Lembre-se que para as provas objetivas (testes) deve-se seguir o texto legal e a jurisprudência do TST.

| |
|--|
| Termo de quitação anual |
| Enunciado nº 58. Termo de quitação anual. |
| I) Os pagamentos efetuados por conta de termo de compromisso arbitral, "quitação anual" de obrigações trabalhistas, extinção do contrato por "mútuo acordo" e plano de demissão voluntária ou incentivada só podem produzir eficácia liberatória limitada aos valores efetivamente adimplidos das parcelas discriminadas. Em respeito à garantia constitucional de acesso à jurisdição (art. 5º, XXXV) e ao artigo 25 da Convenção Americana de Direitos Humanos, mantém-se o pleno direito de acesso ao judiciário para solucionar situações conflituosas, inclusive para satisfação de diferenças sobre rubricas parcialmente pagas. |
| II) O termo de quitação deverá estar necessariamente acompanhado de documentos comprobatórios, sob assistência efetiva do sindicato. |
| III) O termo de quitação deve, pois, ser interpretado restritivamente, com eficácia liberatória de alcance limitado aos valores das parcelas expressamente especificadas no documento, sem implicar renúncia ou extinção da obrigação e nem impedir o exercício do direito fundamental de ação. |
| IV) O referido termo será nulo de pleno direito se desvirtuar, impedir ou fraudar as disposições de proteção ao trabalho, os contratos coletivos e as decisões das autoridades trabalhistas competentes. |
| Distrito |
| Enunciado nº 59. Rescisão contratual por mútuo consentimento |
| Extinção do contrato de trabalho por mútuo consentimento: Observância dos requisitos formais e substanciais de validade. A extinção do contrato de trabalho por mútuo consentimento prevista no artigo 484-A da CLT se encontra submetida ao escrutínio quanto à validade formal e substancial do termo de rescisão, à luz dos artigos 138 a 188 do Código Civil c/c o artigo 8º, § 1º, da CLT e do artigo 9º da CLT. |
| Enunciado nº 64. Rescisão contratual por mútuo consentimento e sem assistência sindical:ônus da prova |
| Negando o trabalhador que a ruptura contratual ocorreu por mútuo consentimento (art. 484-A), é do empregador o ônus da prova, tendo em vista a revogação do § 1º do 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (assistência/fiscalização sindical obrigatória) e em face dos princípios da continuidade da relação de emprego e da primazia da realidade, assumindo maior relevância a orientação da Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho. |
| Prescrição |
| Enunciado nº 11. Interrupção da prescrição |
| Interrupção da prescrição. Integração. Sendo a prescrição regulada pelo Código Civil, aplicam-se ao Direito do Trabalho as hipóteses de interrupção da prescrição previstas no art. 202 do Código Civil, nos termos do art. 8º da CLT. Assim, é possível a interrupção da prescrição fora da hipótese prevista no § 3º do art. 11 da CLT. |
| Enunciado nº 12. Prescrição total. Incompatibilidade com o artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal. |
| A prescrição total, consubstanciada no artigo 11, § 2º, da CLT, é incompatível com o artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal. |

¹⁰⁷ Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

7. INFORMATIVOS DO TST

◀ AVISO-PRÉVIO

Ação anulatória, convenção coletiva de trabalho, cláusula que prevê a dispensa da concessão do aviso prévio no caso de o trabalhador ser contratado pela nova prestadora de serviços, nulidade.

Foi nula a cláusula de convenção coletiva de trabalho que dispensa as empresas que que dispensem os contratos de prestação de serviços de conceder e indenizar o aviso prévio, desde que o trabalhador seja imediatamente contratado pela nova prestadora de serviços. Com esse entendimento, a SDC, por maioria, deu provimento ao recurso ordinário do Ministério Público do Trabalho da 17ª Região para declarar a nulidade da cláusula 34ª da convenção coletiva de trabalho firmada entre o Sindicato dos Empregados de Empresas de Segurança e Vigilância do Estado do Espírito Santo, o Sindicato dos Empregados de Transportes de Valores, Escola Armada, Ronda Motorizada, Monitoramento Eletrônico e Via Satélite, Agentes de Segurança Pessoal e Patrimonial, Segurança e Vigilância em Geral da Região Metropolitana de Vitória no Estado do Espírito Santo (SINDSEC/GV/ES) e o Sindicato das Empresas de Segurança Privada no Estado do Espírito Santo (SINDESP/ES). No caso, considerou a 5ª seção que a referida cláusula contraria o disposto na Súmula nº 276 do TST e no Precedente Normativo nº 24 da SDC. Vencidos os Ministros Fernando Eizo Ono, relator, Márcio Euzico Vital Amaral e Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, que negavam provimento ao recurso, no tópico, ao fundamento de que a renúncia do direito ao aviso prévio possibilitou a preservação de um bem de maior valia para o trabalhador, qual seja a imediata colocação em novo posto de trabalho. TST-RO-100-78-2008.5; 17.0000, SDC, rel. Min. Fernando Eizo Ono, 11.12.2012 (Informativo nº 34)

Aviso-prévio indenizado, projeção do contrato de trabalho, adesão a programa de demissão voluntário

O aviso-prévio, ainda que indenizado, integra o contrato de trabalho para todos os efeitos (art. 487, § 1º, da CLT). Assim, vigente o contrato de trabalho até o final da projeção do aviso-prévio, tem o empregado direito a aderir a plano de demissão voluntária instituído pela empresa no curso desse período. Sob esse entendimento, a SBDI-1, por maioria, conheceu dos embargos por divergência jurisprudencial e, no mérito, negou-lhes provimento. Vencido o Ministro Ives Gandra Martins Filho, TST-E-ED-RR-2303-30.2012.5.02.0472, SBDI-1, rel. Min. Brito Pereira, 19.5.2016 (Informativo nº 137)

Controvérsia sobre vínculo de emprego, Prescrição, Termo inicial, Projeção do aviso-prévio, Incidência da Orientação Jurisprudencial nº 83 da SBDI-1.

A diretrix consagrada na Orientação Jurisprudencial nº 83 da SBDI-1, segundo a qual se computa a projeção do aviso-prévio na duração do contrato de emprego para efeito de contagem do prazo prescricional, se estende aos casos em que o vínculo empregatício ainda não foi espontaneamente reconhecido entre as partes ou judicialmente declarado. Sob esse entendimento, a SBDI-1, por maioria, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhes provimento, mantendo, portanto, a decisão turnária que dera provimento ao recurso de revista para determinar o retorno dos autos à Vara de origem, a fim de que, afastada a prescrição bienal, prosseja no exame dos pedidos do reclamante como entender de direito. Na espécie, o TRT manteve a sentença que declarou a prescrição total do direito de ação para postular o reconhecimento da relação de emprego pelo reclamante no exercício da atividade profissional de corretor de imóveis. Vencidos os Ministros João Oreste Dalazen, relator, Ives Gandra da Silva Martins Filho, Brito Pereira, Guilherme Augusto Caputo Bastos e Waldir Oliveira da Costa, os quais entendiam que a relação originalmente havida entre as partes, ainda que passível de modificação em juízo, não era de emprego, não permitindo, portanto, a dilatação do termo inicial da contagem do prazo prescricional conforme preconizado pela Orientação Jurisprudencial nº 83 da SBDI-1. TST-E-ED-RR-277-72.2012.5.01.0024, SBDI-1, rel. Min. João Oreste Dalazen, red. p/ o acórdão Ministro Augusto César Leite de Carvalho, 15.9.2016 (Informativo nº 144)

Aviso prévio proporcional, Lei nº 12.506/2011, Direito exclusivo do empregado.

A proporcionalidade do aviso prévio a que se refere a Lei nº 12.506/2011 aplica-se somente aos casos em que o empregador toma a iniciativa de rescindir o contrato de trabalho. Interpretar a norma de forma diversa, ou seja, exigir que o trabalhador cumpra aviso prévio superior a trinta dias, na hipótese em que ele próprio intentar a rescisão do contrato, significaria compactuar com alteração legislativa prejudicial ao empregado. Sob esse entendimento, a SBDI-1, por unanimidade conheceu dos embargos interpostos pela reclamante, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes provimento para acrescer à condenação o pagamento de três dias de trabalho prestado indevidamente no período do aviso prévio, com os reflexos cabíveis. TST-E-RR-1964 – 73.2013.5.09.0009, SBDI-1, rel. Min. Hugo Carlos Schuenemann, 21.9.2017 (Informativo nº 165)

| TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO | |
|---|--|
| <p>Ação rescisória. Sociedade de economia mista. Demissão imotivada. Impossibilidade de empregado. Submissão aos princípios previstos no art. 37, caput, da CF. Regulamento interno. Necessidade de motivação. Adesão ao contrato de trabalho. Súmula nº 51 do TST.</p> <p>O STF, nos autos do RE nº 889998, estabeleceu que os empregados de sociedades de economia mista e de empresas públicas admitidos por concurso público somente poderão ser demitidos mediante a motivação do ato de dispensa, porquanto necessária a observação dos princípios constitucionais que regem a administração pública direta e indireta, previstos no art. 37, caput, da CF. Ademais, verificada, no caso, a existência de disposição de norma interna do Banestado prevendo a obrigatoriedade da motivação para dispensa de empregados, tal cláusula adere ao contrato de trabalho, impossibilitando a dispensa imotivada a teor do preconizado pela Súmula nº 51 do TST. Com esses fundamentos, e não vislumbrando violação ao art. 173, § 1º, da CF, a SBDI-III, à da 9ª Região que, ao julgar improcedente a ação rescisória, manteve o acórdão que determinou a reintegração do empregado do Banestado demitido imotivadamente. TST-RO-219-22.2012.5.09.0000, SBDI-III, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, 15.10.2013 (Informativo nº 63)</p> | |
| <p>DISPENSA DISCRIMINATÓRIA</p> <p>Dispensa decorrente do ajuizamento de reclamação trabalhista. Caráter retaliativo e discriminatório. Abuso de direito. Obstáculo à garantia de acesso à justiça. Reintegração. Devida.</p> <p>A dispensa do trabalhador, quando motivada pela não desistência de reclamação trabalhista ajuizada contra o empregador, possui conteúdo retaliativo e discriminatório, configurando abuso de direito e obstáculo à garantia de acesso à justiça. Com base nessa premissa, a SBDI-III, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes provimento para, decretada a nulidade dos atos de despedimento, condenar a reclamada à reintegração do autor, bem como ao pagamento dos salários e demais vantagens referentes ao período de afastamento. Na espécie, ressaltou o Ministro relator que o exercício do direito portestivo de denúncia vazia do contrato de trabalho sofre limites em razão dos princípios da função social da propriedade e da dignidade da pessoa humana, e dos valores sociais do trabalho, revelando-se aviltante a conduta da Infraero quando, cumprindo ameaças, permitiu os empregados públicos que não desistiram da ação em que pleiteavam adicionais de insalubridade e periculosidade. TST-E-RR-7633000-19.2003.5.14.0900, SBDI-III, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, 29.3.2012. (Informativo nº 4)</p> | |
| <p>Dispensa discriminatória. Portador do vírus HIV. Estigma ou preconceito. Presunção relativa. Súmula nº 443 do TST.</p> <p>Nos termos da Súmula nº 443 do TST, presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito, cabendo ao empregador comprovar que o motivo da dispensa não possui relação com a enfermidade. Na espécie, não se cogitou de desconhecimento do estado de saúde da reclamante pela reclamada. Além da ciência do estado de saúde da reclamante, não se identificou no acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região qualquer motivação de ordem técnica a justificar a dispensa, apenas se podendo detectar momento de fragilidade física e emocional decorrentes da moléstia, conforme relatado por perita.</p> <p>Sob esses fundamentos, a SBDI-III, por unanimidade, conheceu dos embargos, por contrariedade à Súmula nº 443 do TST, e, no mérito, deu-lhes provimento para, reputando discriminatória a dispensa da reclamante ocorrida em 11/10/2008, declarar nulo o ato de dispensa sem justa causa e determinar a sua reintegração ao trabalho, com pagamento dos salários vencidos e vincendos, inclusive PLRs, 13º salários e férias mais 1/3, com as respectivas dobras eventualmente cabíveis, desde a ilícita dispensa até a efetiva reintegração, acrescidos dos reajustes legais, normativos, espontâneos e promocionais. TST-E-ED-RR-1129-60.2010.5.02.0082, SBDI-III, rel. Min. Márcio Eurioco Vital Amaral, 25.6.2015. (Informativo nº 112)</p> | |

Banco do Estado do Espírito Santo – Banestes. Plano Antecipado de Afastamento Voluntário. Discriminação em razão da idade. Configuração.

A rescisão do contrato de trabalho com fundamento nas Resoluções nº 696/2008 e 697/2008 do Banco do Estado do Espírito Santo – Banestes, revela discriminação fundada na idade do trabalhador, atrelada aos efeitos da Lei nº 9.029/1995. Na espécie, conquanto as referidas resoluções não mencionem expressamente a idade do empregado, a política de desligamento e enquadramento no Plano Antecipado de Afastamento Voluntário adotou critérios de elegibilidade relacionados ao tempo de serviço (trinta anos ou mais) e ao direito à aposentadoria integral pela Previdência oficial, atingindo, portanto, os empregados de maior idade e que se dedicaram toda a vida profissional a empresa. Ademais, a indenização prevista não teve o condão de compensar a dispensa, pois correspondeu estritamente ao pagamento de verbas trabalhistas devidas ao vínculo de emprego estivesse mantido, considerando os meses faltantes para os marcos temporários definidos nas resoluções em questão, não visando, portanto, compensar o empregado pela despedida precoce. Sob tais fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhe o provimento, mantendo a decisão turmaria que reconheceu a ocorrência de dispensa discriminatória por idade. Vencidos os Ministros Aloysio Corrêa da Veiga, Renato de Lacerda Paiva e Guilherme Augusto Caputo Bastos. TST-ERR-41700-02/2015.17.0003, SBDI-I, rel. Min. Márcio Euriol Vital Aarão (informativo nº 130)

Dispensa discriminatória. Presunção. Empregado portador de tuberculose. Súmula nº 443 do TST. A SBDI-I, por maioria, conheceu dos embargos, por contrariedade à Súmula nº 443 do TST e, no mérito, por unanimidade, deu-lhes provimento para reconhecer o caráter discriminatório da dispensa sem justa causa de empregada portadora de tuberculose. Na hipótese, a Subseção reformou decisão turmaria que não conheceu o recurso de revista sob o fundamento de que a presunção prevista na Súmula nº 443 do TST não se aplica ao caso em que o vínculo foi mantido por mais de seis anos após a empresa ter ciência da doença, não houve incapacidade de ordem psíquica ao tempo da dispensa e muito menos nexo causal com as condições laborais. Prevaleceu o entendimento de que, sendo incontroverso que a reclamada sabia que a reclamante era portadora de tuberculose, não há base legal para se exigir, como requisitos para a comprovação da dispensa discriminatória, cessação de auxílio-doença ou o nexo causal entre a enfermidade e o trabalho realizado. Ademais, a fundamentação da Corte regional, endossada pela Turma do TST, adotou posicionamento diametralmente oposto aos termos da Súmula nº 443 do TST, pois reputou a reclamante o ônus de comprovar a discriminação alegada. Vencidos os Ministros João Oreste Dalazen, Ives Gandra Martins Filho, Aloysio Corrêa da Veiga, Márcio Euriol Vital Aarão e Cláudio Mascarenhas Brandão. TST-E-ED-RR-655800-46.2009.5.02.0044, SBDI-I, rel. Min. Waldir Oliveira da Costa, 9.3.2017. (informativo nº 154 do TST)

RESGISA INDIRETA

Descumprimento das cláusulas do contrato (art. 483, CLT)

Dano moral. Quebra de sigilo bancário de empregado de banco sem prévia autorização judicial. Auditoria interna. Violação do direito à privacidade e à intimidade. O exame da movimentação financeira na conta corrente do empregado de instituição bancária, sem seu prévio consentimento e sem autorização judicial, durante auditoria interna, impõe violação da privacidade e à intimidade, ensejando indenização por danos morais, em decorrência da violação do direito à intimidade e à privacidade, sendo irrelevante, para configuração do dano, ausência de divulgação dos dados sigilosos. Com esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, conheceu dos embargos quanto ao tema, por violação do art. 5º, X, da CF, e, no mérito, deu-lhes parcial provimento para restabelecer a sentença quanto ao deferimento ao autor do pagamento de indenização por danos morais. Vencidos os Ministros Ives Gandra Martins Filho e Renato de Lacerda Paiva, que entenderam não se amoldar a hipótese ao conceito legal de quebra de sigilo bancário. TST-E-ED-RR-254500-53.2001.5.12.0029, SBDI-I, rel. Min. Lélcio Bentes Correa, 31.05.2012. (informativo nº 11)

Dano moral. Configuração. Retificação de registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social. Inclusão da informação de que se trata de cumprimento de decisão judicial.

Configura lesão moral a referência, na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado, de que algum registro ali constante decorreu de determinação judicial, constituindo anotação desnecessária e desabonadora, nos termos do art. 29, § 4º, da CLT. Tal registro dificulta a obtenção de novo emprego e acarreta ofensa a direito da personalidade do trabalhador. Sob esse fundamento, a SBDI-I, a unanimidade, não conheceu do recurso de embargos da reclamada, com ressalva de entendimento dos Ministros Antonio José de Barros Levenhagen, João Oreste Dalazen, Ives Gandra Martins Filho, Renato de Lacerda Paiva e Guilherme Augusto Caputo Bastos. TST-EEDRR-148100-34.2009.5.03.0110, SBDI-I, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, 18.6.2015. (informativo nº 111)

| DISPENSA POR JUSTA CAUSA | |
|---|--|
| Ato de improbidade | |
| Dano moral, configuração, imputação de ato de improbidade, Descracterização da justa causa em juízo. | |
| A descaracterização da despesa em juízo, quando imputado ato de improbidade ao empregado (alínea "a" do art. 482 da CLT), gera direito a indenização por dano moral porquanto se verifica ofensa à honra subjetiva do trabalhador. Com esse entendimento a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento, vencidos os Ministros Ives Gandra Martins Filho, relator, Brito Pereira e Maria Cristina Peduzzi. | |
| Na espécie, consignou-se que a falta (entrega de mercadoria a clientes sem receber o respectivo pagamento, em desacordo com as normas internas da empresa) não foi suficientemente grave para ensejar a imputação de ato de improbidade, principalmente em razão de o empregado, uma vez detectado o desfalque, ter ressarcido a empresa, não gerando qualquer dano patrimonial ao empregador. TST-E-RR-20500-90.2003.5.07.0025, SBDI-I, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, red. p/ acórdão Min. José Roberto Freire Pimenta, 3.5.2012, (informativo nº 7) | |
| Dispensa por justa causa. Desídia. Art. 482, "e", da CLT. Princípios da proporcionalidade e da graduação da pena. Inobservância. Falta grave afastada. | |
| Para a caracterização da desídia de que trata o art. 482, "e", da CLT, faz-se necessária a habitualidade das faltas cometidas pelo empregado, bem como a aplicação de penalidades graduadas, até culminar na dispensa por justa causa. Os princípios da proporcionalidade e da graduação da pena devem ser observados, pois as punições revestem-se de caráter pedagógico, visando o ajuste do empregado às normas da empresa. Nesse contexto, se o empregador não observa a necessária graduação da pena, apressando-se em romper o contrato de trabalho por justa causa, frustra o sentido didático da penalidade, dando azo à desqualificação da resolução contratual em razão do excessivo rigor no exercício do poder diretivo da empresa. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pela reclamada, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negou-lhes provimento. TST-E-ED-RR-21100-72.2009.5.14.0004, SBDI-I, rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 10.4.2014 (informativo nº 79) | |
| Justa causa desconstituída em juízo. Indenização substitutiva pela não liberação das guias do seguro-desemprego. Devida. Súmula nº 389, II, do TST. | |
| O reconhecimento judicial da ilegalidade da dispensa por justa causa retroage no tempo, de modo a ensejar o pagamento da indenização substitutiva pela não liberação das guias do seguro-desemprego de que trata a Súmula nº 389, II, do TST. No caso, ressaltou-se que não importa o fato de o empregador não estar obrigado a fornecer as mencionadas guias no momento da rescisão contratual, pois o pagamento da indenização visa minimizar o prejuízo sofrido pelo empregado. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos da reclamante, por divergência jurisprudencial, mas, no mérito, negou-lhes provimento. TST-E-RR-54800-83.2007.5.12.0030, SBDI-I, rel. Min. Brito Pereira, 15.8.2013 (informativo nº 55) | |
| Sentença criminal condenatória. Apropriação indebita. Efeitos no juízo trabalhista. Dispensa por justa causa. Art. 935 do CC. | |
| O art. 935 do CC prescreve que as questões decididas no juízo criminal relativas à materialidade e autoria não podem mais ser questionadas. Nesse sentido, sentença penal condenatória em que se reconheceu a autoria, materialidade e a prática de crime de apropriação indebita justifica a manutenção da despesa com justa causa do empregado, especialmente quando, com supedâneo no art. 462 do CPC, verificou-se, já no TST, a ocorrência do trânsito em julgado da sentença penal. Na hipótese, motorista de caminhão-betoneira foi flagrado vendendo sobras de concreto pertencentes ao dono da obra, cliente de sua empregadora, ao que foi despedido com justa causa e instaurada a competente ação penal com a posterior condenação por crime de apropriação indebita. Com esse entendimento, a SBDI-I, unanimidade, conheceu dos embargos da empresa, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhes provimento para restabelecer a sentença de Carvalho, relator, que negava provimento ao recurso. TST-E-RR-330500 - 07.2005.5.12.0045, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, red. p/ acórdão Min. João Oreste Dalazen, 6.11.2014 (informativo nº 94 do TST) | |

| | | |
|---|--|---|
| <p>Indenização por danos morais. Despedida por justa causa. Imputação de ato de improbidade. Desconstituição em juízo.</p> <p>A resolução do contrato de trabalho por justa causa, fundada em suposto ato de improbidade (desvio de numerário), quando desconstituída judicialmente, gera reflexos na vida do empregado e lesiona direitos da personalidade, em especial a honra e a imagem, na medida em que a acusação infundada atinge grave e injustamente a reputação do obreiro. Embora a reversão judicial da dispensa por justa causa não constitua, por si só e necessariamente, motivo ensejador da indenização, a acusação, sem a necessária cautela, de grave imputação de desvio de dinheiro evidencia o abuso do direito do empregador de exercer o poder disciplinar, configurando-se ato ilícito, previsto no artigo 186 do Código Civil, e indenizável, na forma do artigo 927 do mesmo diploma legal. Diferente seria se a justa causa imputada tivesse o pressuposto da conduta incontroversa (faltas ao trabalho, ofensa pessoal, desídia no cumprimento de norma geral, etc.), quando então estaria imune o empregador para exercer o direito de tentar enquadrar tal comportamento em um dos tipos legais descritivos de justa causa. Sob esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, conheceu do recurso de embargos por divergência jurisprudencial, vencido o Ministro Luiz Fialho Mello Filho, e, no mérito, ainda por maioria, deu-lhe provimento para, reformando a decisão recorrida, reconhecer a existência de dano moral, e condenar a reclamada ao pagamento da indenização respectiva, no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), a título de acréscimo à condenação. Vencidos, totalmente, os Ministros João Oreste Dalazen, Antônio José de Barros Levenhagen, Ives Gandra da Silva Martins Filho, Luiz Philippe Vieira Mello Filho, Guilherme Augusto Caputo Bastos e Márcio Eufrio Vital Amaral, que negavam provimento ao recurso, e, parcialmente, o Ministro Renato de Lacerda Paiva, que dava provimento aos embargos, mas com a redução do valor da indenização para R\$ 15.000,00. TST-E-RR-48300-39.2003.5.09.0025, SBDI-I, rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, 10.9.2015. (Informativo nº 117)</p> | <p>Desídia e mau procedimento</p> <p>Mandado de segurança. Despedida por justa causa de grupo de empregados. Alegação de desídia e mau procedimento. Ausência de provas pré-constituídas. Deferimento da tutela antecipada. Manutenção.</p> <p>A negação de trabalho junto ao tomador, com adoção de meios de coação contra empregados que intentavam trabalhar, não justifica, por si só, o despedimento de vinte e um trabalhadores por justa causa, sob a alegação de mau procedimento e desídia. Nos termos da Súmula nº 316 do STF, a simples adesão a greve não constitui falta grave. Ademais, nos autos do mandado de segurança, não vieram provas pré-constituídas de que, quanto à desídia, todos os empregados foram anteriormente punidos com sanções mais brandas, conforme exigido pela jurisprudência do TST. Outrossim, quanto ao mau procedimento, também não houve manifestação sobre o conteúdo da conduta. Desse modo, ausentes maiores especificações a respeito do comportamento coletivo que as que culminou na despedida dos empregados por justa causa, sobressai a verossimilhança de tese de que os despedidos constituiriam tão somente reprimenda à ação coletiva dos trabalhadores, o que justifica o deferimento da antecipação da tutela nos autos da reclamação trabalhista. Sob esses fundamentos, a SBDI-II, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, por maioria, negou-lhe provimento, mantendo a decisão de desídia e desídia. TST-RO-5-107 – 61.2015.5.15.0000, SBDI-II, rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 28.6.2016 (Informativo nº 140)</p> | <p>Auxílio-doença. Suspensão do contrato de trabalho. Falta praticada em período anterior a suspensão. Demissão por justa causa. Possibilidade.</p> <p>A suspensão do contrato de trabalho em virtude de gozo de auxílio-doença não impede a dispensa por justa causa, ainda que a prática do ato faloso imputado ao trabalhador tenha sido anterior ao afastamento. Conquanto o recebimento de auxílio-doença constitua causa de suspensão do contrato de trabalho, ainda prevalecem, nesse período, os princípios norteadores da relação de emprego, a exemplo da lealdade, boa fé, confiança recíproca, honestidade, etc. Assim, estando comprovado o justo motivo, a suspensão do contrato de trabalho não tem o condão de impedir o direito potestativo do empregador de pôr fim ao pacto laboral de imediato. A quebra de confiança compromete um importante pilar da contratação, sendo irrelevante o momento em que ocorreram os fatos ensejadores da demissão. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento para restabelecer o acórdão Regional, no particular. Vencidos os Ministros Leílio Bentes Corrêa, relator, e Aloysio Corrêa da Veiga. TST-E-ED-RR-20300-40.2008.5.01.0263, SBDI-I, rel. Min. Leílio Bentes Corrêa, red. p/ acórdão Min. Renato de Lacerda Paiva, 1º.12.2016 (Informativo nº 150)</p> |
|---|--|---|

| |
|--|
| DISPENSA OBRIGATIVA |
| <p>Estabilidade pré-aposentadoria. Previsão em norma coletiva. Despedida oito meses antes do implemento da condição. Dispensa obstativa. Configuração.</p> <p>A dispensa do emprego oito meses antes de alcançar os vinte e quatro meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria pela previdência social, conforme exigido por norma coletiva que previu a estabilidade pré-aposentadoria, configura óbice à aquisição do direito à garantia de emprego e transfere ao empregador o ônus de provar que não impediu o implemento da condição maliciosamente (art. 129 do CC), sobretudo no caso em que o trabalhador já preenchia no outro requisito para o gozo da estabilidade, qual seja, contar com mais de vinte e oito anos de vínculo ininterrupto com o reclamado. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, vencidos os Ministros Ives Gandra Martins Filho, relator, Brito Pereira, Maria Cristina Peduzzi e Dora Maria da Costa, negou-lhes provimento. TST-E-ED-RR-3779900-06.2007.5.09.0652, SBDI-I, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, red. p/ acórdão Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 3.5.2012. (Informativo nº 7)</p> <p>Término do contrato de trabalho – Pessoa com deficiência</p> <p>Ação civil pública. Art. 93 da Lei nº 8.213/91. Vagas destinadas a trabalhadores reabilitados ou portadores de deficiência. Não preenchimento. Ausência de culpa da empresa. Dano moral coletivo. Não configuração de deficiência. O descumprimento da obrigação legal de admitir empregados reabilitados ou portadores de deficiência, conforme cota estipulada no art. 93 da Lei nº 8.213/91, somente enseja o pagamento de multa e de indenização por danos morais coletivos se houver culpa da empresa. Ressalte-se, todavia, que o fato de a empresa haver empregado esforços a fim de preencher o percentual de vagas estabelecido pela lei, não obstante leve à impropriedade do pedido de condenação ao pagamento de multa e de indenização, não a exonera da obrigação de promover a admissão de pessoas portadoras de deficiência ou de reabilitados. Sob esse fundamento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento parcial para absolver a empresa da condenação ao pagamento de multa e de indenização por dano moral coletivo. Vencidos parcialmente os Ministros Cláudio Mascarenhas Brandão, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Figueiredo Pimenta e Hugo Carlos Schuermann. TST-E-ED-RR-6582000-89.2009.5.09.0670, SBDI-I, rel. Min. Brito Pereira, 12.5.2016 (Informativo nº 136)</p> <p>PARCELAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS</p> <p>Multa. Art. 477, § 8º, da CLT. Devida. Parcelamento de verbas rescisórias previsto em acordo coletivo. Invalidez. Direito indisponível.</p> <p>O pagamento de verbas rescisórias fora do prazo fixado no art. 477, § 6º, da CLT, em razão de parcelamento estabelecido em acordo coletivo, não afasta a aplicação da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, tendo em vista a natureza cogente dessa norma, que se sobrepõe à vontade das partes.</p> <p>No caso concreto, consignou-se que o parcelamento das verbas rescisórias decorreu de acordo celebrado entre o sindicato profissional da reclamante e a reclamada, em razão de problemas financeiros enfrentados pela empregadora. Nesse contexto, a SBDI-I decidiu, à unanimidade, conhecer dos embargos no tópico, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negar-lhes provimento. Vencidos os Ministros Alexandre Aguiar Beltrão, Ives Gandra Martins Filho e Renato de Lacerda Paiva. (Informativo nº 91)</p> <p>PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS</p> <p>Multa do § 8º do art. 477 da CLT. Atraso no pagamento das verbas rescisórias. Falecimento do Empregado.</p> <p>A norma do artigo 477, § 6º, da CLT não fixa prazo para o pagamento das verbas rescisórias no caso de falecimento do empregado. Trata-se de um “silêncio eloquente” do legislador ordinário. Dispositivo legal que, ao fixar prazos de vínculo empregatício em virtude de óbito do empregado, por constituir forma abrupta e imprevisível de dissolução do contrato de trabalho, envolve peculiaridades que tornam incompatível a aplicação da multa prevista no § 8º do artigo 477 da CLT, tais como a necessidade de transferência da titularidade do crédito trabalhista para os dependentes/suscessores legais, a qual não se opera instantaneamente, mas mediante procedimento próprio das verbas rescisórias, em semelhante circunstância, refugiria às hipóteses elencadas no § 6º do artigo 477 da CLT e acarretaria impropria incursão em atividade legiferante, vedada ao Poder Judiciário em face do princípio constitucional da Separação dos Poderes.</p> |

| | |
|--|--|
| <p>De outro lado, afigura-se impróprio e de rigor insustentável afirmar-se, no caso, a subsistência do prazo para quitação das verbas rescisórias, sob pena de multa, impraticável a observância de tal prazo, na medida em que se desconhecem os (novo)s titular(es) do crédito, na forma da Lei, o que pode depender, inclusive, da morosa abertura de inventário e de nomeação do respectivo inventariante. A adoção de interposição restritiva à literalidade do artigo 477, §§ 6º e 8º, da CLT não implica negar ou desvirtuar eventual ajuizamento de ação rescisória referente ao contrato de trabalho de empregado falecido, mesmo antes de definida a nova titularidade do crédito trabalhista. Sob esses fundamentos, a SBDI-1, por unanimidade, conheceu dos embargos apenas quanto ao tema "multa" – artigo 477, § 8º, da CLT – atraso no pagamento das verbas rescisórias – obtido da empregado, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, dar-lhes provimento para excluir da condenação o pagamento da multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT. Vencidos os Ministros José Roberto Freire Pimenta e Alexandre de Souza Agra Belmonte. TST-E-RR-152000-72.2005.5.01.0481, SBDI-1, rel. João Oreste Dalazen, 3.9.2015. (Informativo nº 116)</p> | <p>Multa do art. 477, § 8º, da CLT. Incidência. Pagamento tardio da indenização compensatória de 40% sobre o FGTS.</p> <p>A multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT incide na hipótese de não pagamento, no prazo legal, da indenização compensatória de 40% sobre o FGTS, por se tratar de verba tipicamente rescisória. No caso, o autor foi dispensado em 5.4.2012, a quitação de parte das parcelas rescisórias ocorreu em 14.4.2012 e o pagamento da multa de 40% sobre os depósitos do FGTS se deu somente em 25.5.2012, quando já transcorridos 50 dias desde a dispensa. Desse modo, o adimplemento tardio da verba rescisória em foco caracterizou fato capaz de sujeitar o empregador à multa prevista no art. 477, § 8º da CLT, não se tratando de pagamento inexistente do acerto rescisório, mas de desrespeito, pelo empregador, do cumprimento do prazo para a satisfação de direito vocacionado à proteção constitucional contra despedida arbitrária ou sem justa causa, na forma do artigo 7º, I, da Constituição Federal, c/c o art. 10, I, do ADCT. Sob esses fundamentos, a SBDI-1, por unanimidade, conheceu do recurso de embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, deu-lhe provimento para restabelecer o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho, no particular, vencidos os Ministros Aloysio Corrêa da Veiga, João Oreste Dalazen, Guilherme Augusto Caputo Bastos e Waldir Oliveira da Costa. TST-E-ED-ARR-643-82.2013.5.09.0015, SBDI-1, rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, 5.11.2015. (Informativo nº 122)</p> |
| <p>Empregado com mais de um ano de serviço. Assistência sindical e homologação da rescisão do contrato de trabalho. Ausência. Nulidade do pedido de demissão. Art. 477, § 1º, da CLT. Presunção de demissão sem justa causa. Irrelevância da confissão de rescisão a pedido pelo empregado.</p> <p>A rescisão de contrato de trabalho ou de empregado que presta serviços por mais de um ano deve ser homologada pelo sindicato respectivo ou por autoridade do Ministério do Trabalho, nos termos do art. 477, § 1º, da CLT. Do contrário, é inválido o pedido de demissão do empregado, ainda que este confesse em juízo a sua disposição inicial de desligamento contratual, devendo a despedida ser reconhecida como imotivada. Com efeito, a norma é cogente e assegura a prevalência do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, de modo que a declaração de que o pedido de demissão se deu sem vício de vontade não supre o requisito da assistência sindical, imposto pela lei. Sob esse entendimento, a SBDI-1, por maioria, conheceu do recurso de embargos do reclamante, por divergência jurisprudencial, vencidos os Ministros Hugo Carlos Schuenemann, relator, Ives Gandra da Silva Martins Filho, Renato de Lacerda Paiva e Waldir Oliveira da Costa. No mérito, por unanimidade, a subsessão de que o pedido de demissão ocorreu sem justa causa. TST-E-RR – 825-12.2010.5.09.0003, SBDI-1, rel. Min. Hugo Carlos Schuenemann, 19.11.2015 (Informativo nº 124)</p> | <p>Danos morais. Ausência ou atraso na quitação das verbas rescisórias. Indenização indevida.</p> <p>A ausência ou o atraso no pagamento das verbas rescisórias não é suficiente para caracterizar a ocorrência de danos morais. No caso, embora reconhecido o atraso, pelo empregador, no adimplemento da obrigação de quitar as verbas rescisórias, não houve registro de qualquer consequência concreta (impossibilidade de saldar compromissos, constituição em mora, perda de crédito, etc) que pudesse comprometer a honra e a imagem do empregado. Sob esses fundamentos, a SBDI-1, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pelo reclamante, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento. Vencido o Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. TST-E-RR-571-13.2012.5.01.0061, SBDI-1, rel. Min. Lelio Bentes Corrêa, 17.3.2016 (Informativo nº 130)</p> |

► PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA

Majoração lesiva da jornada de trabalho. Alteração do pactuado. Pagamento de horas extras. Prescrição total. Súmula nº 294 do TST.

Incide a prescrição total sobre a pretensão de recebimento de horas extras fundada na alteração lesiva da jornada de trabalho de 180 para 220 horas, porquanto não há preceito de lei que assegure a carga horária de 180 horas mensais. Configura-se, portanto, alteração do pactuado a atrair a incidência da primeira parte da Súmula nº 294 do TST. Com esse entendimento a SBDI-I, em sua composição plena, conheceu dos embargos por unanimidade e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento. Vencidos os Ministros Rosa Maria Weber, relatora, Horácio Sena Pres, Augusto César de Carvalho, José Roberto Pimenta, Delaíde Miranda Aranes e o Desembargador Convocado Sebastião Geraldo de Oliveira. TST-E-ED-RR-113840-26.2003.5.04.0008, SBDI-I, rel. Min. Rosa Maria Weber, red. p/ acórdão Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 24.5.2012. (Informativo nº 10)

Promoção por antiguidade. Resolução da empresa que fixa em zero o percentual de empregados passíveis de promoção. Equivalência à inobservância do regulamento interno. Prescrição parcial. Orientação Jurisprudencial nº 404 da SBDI-I.

A resolução da empresa que fixa em zero o percentual de empregados passíveis de promoção por antiguidade, assessorada em regulamento interno, não implica alteração do pactuado e a consequente prescrição total (Súmula nº 294 do TST), mas sim a inobservância da norma interna a ensejar a incidência da prescrição parcial, nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 404 da SBDI-I. Com esse entendimento, a SBDI-I, por maioria, vencidos os Ministros Ives Gandra Martins Filho e Brito Pereira, deu provimento ao agravo e, ainda por maioria, venceu a Ministra Dora Maria da Costa, julgou desde logo o recurso de embargos para dele conhecer, por contrariedade à Orientação Jurisprudencial nº 404 da SBDI-I, e dar-lhe provimento para, reformando o acórdão embargado, determinar o retorno dos autos à Turma de origem a fim de prosseguir no julgamento do recurso de revista, afastada a prescrição total da pretensão às promoções. TST-Ag-E-RR-36740-87.2007.5.04.0611, SBDI-I, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, red. p/ acórdão Min. Augusto César de Carvalho, 7.2.2013 (Informativo nº 35)

AR. Rurícola. Prazo quinquenal. Contrato iniciado e extinto antes da EC nº 28/2000. Ofensa ao art. 5º, XXXVI, da CF. Configuração.

A regra prescricional inaugurada pela Emenda Constitucional nº 28/2000 não se aplica à hipótese em que o rurícola teve seu contrato de trabalho iniciado e extinto antes da publicação da referida emenda, ainda que tenha proposto a ação em momento posterior à vigência da EC nº 28/2000, sob pena de ofensa ao direito adquirido. Com base nessa premissa, a SBDI-II, por maioria, reputando caracterizada a ofensa ao art. 5º, XXXVI, da CF, julgou procedente a ação rescisória, com fundamento no art. 485, V, do CPC, para desconstituir a decisão que declarara prescritos os créditos trabalhistas anteriores aos cinco anos da data da proposição da reclamação e, em juízo Manus e Antônio José de Barros Levenhagen, os quais julgavam improcedente a ação rescisória ao fundamento de que o acórdão rescindendo não resolveu a controvérsia sob o prisma do art. 5º, XXXVI, da CF, não havendo, portanto, pronunciamento explícito acerca do direito adquirido a permitir o corte rescisório com base no art. 485, V, do CPC, conforme exigido pela Súmula nº 298, I, do TST. Ademais, quando da prolação da decisão rescisória, a redação da Orientação Jurisprudencial nº 271 da SBDI-I previa a incidência do prazo prescricional vigente à época da proposição da ação. TST-AR-1850836-58.2007.5.00.0000, SBDI-II, rel. Min. Emmanoel Pereira, red. p/ acórdão Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 5.6.2012. (Informativo nº 12)

Contrato de estágio. Natureza jurídica trabalhista. Prescrição. Incidência do inciso XXIX do art. 7º da CF.

É imprópria a aplicação da prescrição decenal do art. 205 do CC ao contrato de estágio regulado pela Lei nº 11.788/2008, pois ainda que não se trate de típica relação de emprego, ostenta natureza de relação de trabalho a atrair a incidência da prescrição de que trata o inciso XXIX do art. 7º da CF. Com esse fundamento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pelo reclamado, por divergência jurisprudencial, e, por maioria, deu-lhes provimento para restabelecer a sentença, que decretou a incidência da prescrição total e extinguiu o feito, com julgamento de mérito, nos termos do art. 269, IV, do CPC. Vencidos os Ministros Renato de Lacerda Paiva e José Roberto Freire Pimenta. TST-E-RR-201-90.2012.5.04.0662, SBDI-I, rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 5.6.2014 (Informativo nº 85)

Trabalhador portuário avulso. Prescrição bienal e quinquenal. CANCELAMENTO JURISPRUDENCIAL nº 384 DA SBDI-I. Lei nº 12.815/2013.

Para o trabalhador portuário avulso, o prazo prescricional bienal conta-se a partir do cancelamento do registro ou do cadastro junto ao Órgão Gestor de Mão de Obra – OGM/O, não mais se aplicando o entendimento contido na cancelada Orientação Jurisprudencial nº 384 da SBDI-I, no sentido de que a prescrição bienal conta-se da data do término de cada prestação de serviço (engajamento). Na vigência do credenciamento permanente a incidência da prescrição quinquenal, pois os trabalhadores portuários avulsos cadastrados estão ligados ao OGM/O de forma direta, sucessiva e contínua, cabendo a ele atuar como intermediador entre os trabalhadores e os tomadores de serviços. Corrobora esse entendimento o art. 37, § 4º, da Lei nº 12.815, de 2013, segundo o qual “as ações relativas aos créditos decorrentes da relação de trabalho avulso prescrevem em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após o cancelamento do registro ou do cadastro no órgão gestor de mão de obra”. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por maioria, não conheceu dos embargos interpostos pelas reclamadas, mantendo a decisão turmaria que declarou que a prescrição incidente ao caso é a quinquenal. Vencidos os Ministros Ives Gandra da Silva Martins Filho, João Oreste Dalazen, Renato de Lacerda Paiva, Guilherme Augusto Caputo Bastos e Waldir Oliveira da Costa. TST-EED-RR-183000-24.2007,5.05.0121, SBDI-I, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 4.8.2016 (informativo nº 141).

Companhia Siderúrgica Nacional (CSN). Participação nos lucros e resultados. Regularidade formal dos acordos que alteram as regras. Atividade única do empregador. Prescrição total. Aplicação da Súmula nº 294 do TST. O art. 7º, XI, da CF e a Lei nº 10.101/2000, conquanto disponham acerca da participação nos lucros e resultados, não asseguram ao direito à parcela, mas apenas criam condições para que as empresas a instituam, em negociação com seus empregados. Assim, na hipótese em que se discute a regularidade formal dos acordos firmados em 1999 e 2001, que alteraram as regras da participação nos lucros e resultados dos empregados da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), incide a prescrição total, nos termos da Súmula nº 294 do TST, pois a suposta lesão decorre de ato único do empregador. Sob esse fundamento, a SBDI-I, por maioria, não conheceu dos embargos. Vencidos os Ministros José Roberto Freire Pimenta, Augusto César de Carvalho, Hugo Carlos Schenemann, e Cláudio Mascarenhas Brandão, os quais aplicavam a prescrição parcial, por se tratar de parcela prevista em lei. Na mesma ocasião, a SBDI-I decidiu rejeitar questão de ordem suscitada pelo Ministro relator, pela qual, invocando os fundamentos do art. 156, § 4º, do RITST, do art. 20 da IN 38 do TST e do art. 947 do CPC de 2015, propôs a suspensão da proclamação do resultado do julgamento e a remessa dos autos ao Tribunal Pleno para deliberação sobre a matéria relativa à Súmula nº 294 do TST. Vencidos, neste ponto, os Ministros José Roberto Freire Pimenta, relator, Augusto César de Carvalho, Hugo Carlos Schenemann, Alexandre de Souza Agra Belmonte e Cláudio Mascarenhas Brandão. TST-E-ED-RR-90200-38.2006,5.0342, SBDI-I, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, red. p/ acórdão Min. Márcio Eurico Vitral Amaro, 15.9.2016 (informativo nº 144).

Redução salarial. Diferenças. Violação do art. 7º, VI, da CF e dos arts. 444 e 468 da CLT. Prescrição parcial. Parte final da Súmula nº 294 do TST. Aplicou-se a prescrição parcial à pretensão de diferenças salariais na hipótese em que o reclamante, ao retornar ao trabalho após afastamento por auxílio-doença, teve seu salário reduzido sob o argumento de que não teria mais condições físicas para exercer sua antiga função. A proteção ao salário está consagrada no art. 7º, VI, da CF e também nos arts. 444 e 468 da CLT, referentes à irreduzibilidade salarial e à inalterabilidade contratual lesiva. Assim, incide a parte final da Súmula nº 294 do TST, pois a cada mês se renova a violação da norma constitucional e da CLT. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por maioria, conheceu dos embargos por divergência jurisprudencial, e, no mérito, salientou e determinar o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem para que analise esse pedido, como entender de direito. Vencidos os Ministros João Oreste Dalazen, Brito Pereira, Renato de Lacerda Paiva, Márcio Eurico Vitral Amaro e Waldir Oliveira da Costa. TST-E-ED-RR-44500-65.2005,5.10.0005, SBDI-I, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, 9.2.2017 (informativo nº 152).

Prescrição quinquenal. Art. 7º, XXIX, da CF. Aplicabilidade imediata. Desnecessidade de regulamentação do art. 7º, I, da CF. O art. 7º, XXIX, da Constituição Federal é norma de aplicação imediata, razão pela qual não prospera a tese de que a prescrição quinquenal nele prevista é inaplicável enquanto não regulamentada a estabilidade de no emprego de que trata o art. 7º, I, da CF. Sob esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário e, no mérito, negou-lhe provimento, mantendo, portanto, a decisão que julgara procedente a pretensão de corte rescisório diritida à sentença em que se deixou de declarar a prescrição quinquenal ao fundamento de que, enquanto não assegurada a plena eficácia do sistema de garantia contra a despedida arbitrária, a vigência do contrato de emprego constitui óbice ao fluxo do prazo prescricional. TST-RO-10012 – 64.2013,5.12.0000, SBDI-I, rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, 21.2.2017 (informativo nº 153).

8. LEGISLAÇÃO RELACIONADA AO CAPÍTULO

AVISO-PRÉVIO

« Constituição Federal

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;

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;

» 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.

(...)

§ 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.

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.

Art. 487 – Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra de sua resolução com a antecedência mínima de:

I – 8 (oito) dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

II – 30 (trinta) dias aos que perceberem por quinquena 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 oposto aos 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, a 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 não tivesse sido dado.

» LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015

Art. 23. Não havendo prazo estipulado no contrato, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir-o deverá avisar a outra de sua intenção.

§ 1º O aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias ao empregado que conte com até 1 (um) ano de serviço para o mesmo empregador.

§ 2º Ao aviso prévio previsto neste artigo, devido ao empregado, serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

§ 3º A falta de aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período ao seu tempo de serviço.

§ 4º A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

Art. 24. O horário normal de trabalho do empregado durante o aviso prévio, quando 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 no caput deste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 7 (sete) dias corridos, na hipótese dos §§ 1º e 2º do art. 23.

TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO

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

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.

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)
XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

» **Lei nº 12.506/2011 – lei do aviso-prévio**

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.

» **Constituição Federal**

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;

» **CLT**
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

relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior.

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.

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.

§ 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 1 (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.

§ 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. 478 – A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou

§ 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 30 (trinta) dias.

§ 3º – Se pago por hora, a indenização apurar-se-á na base de 220 (duzentas e vinte) horas por mês.

§ 4º – Para os empregados que trabalhem à 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 costumadamente 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 àquele a que teria direito o empregado em idênticas condições.

Art. 481 – Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assenhoratória 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.

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

a) ato de improbidade;

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

direito público apontada como responsável pela sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal de

5 1º - Sempre que o empregador invocar em

responsável.
da indenização, que ficará a cargo do governo
continuação da atividade, prevalecerá o pagamento
promulgação de lei ou resolução que impossibilite a
autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela
ou definitiva do trabalho, motivada por ato de

Art. 486 - No caso de paralisação temporária
referem os arts. 477 e 497.

por morte do empregador, os empregados terão
direito, conforme o caso, à indenização a que se

Art. 485 - Quando cessar a atividade da empresa,
Programa de Seguro-Desemprego.

no caput deste artigo não autoriza o ingresso no
5 2º A extinção do contrato por acordo prevista
até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada
Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20
vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do
deste artigo permite a movimentação da conta

5 1º A extinção do contrato prevista no caput

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990;
ranta do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art.

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Ga-

a) o aviso prévio, se indenizado; e

I - por metade;

trabalhistas;

extinto por acordo entre empregado e empregador,
Art. 484-A - O contrato de trabalho poderá ser

gador, por metade.

seria devida em caso de culpa exclusiva do empre-
tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que
determinou a rescisão do contrato de trabalho, o

Art. 484 - Havendo culpa recíproca no ato que
decisão do processo.

zções, permanecendo ou não no serviço até final
trabalho e o pagamento das respectivas indenhi-
empregado pleitear a rescisão de seu contrato de

5 3º - Nas hipóteses das letras d e g, poderá o

gado rescindir o contrato de trabalho.

5 2º - No caso de morte do empregador consti-
tudo em empresa individual, facultado ao empre-

5 1º - O empregado poderá suspender a presta-
ção dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver
de desempenhar obrigações legais, incompatíveis
com a continuação do serviço.

mente a importância dos salários.

este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivel-

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo
própria ou de outrem;

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

honra e boa fama;

contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da
e) praticar o empregador no seus prepostos,

contrato;

d) não cumprir o empregador as obrigações do

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

periores hierárquicos com rigor excessivo;

b) for tratado pelo empregador ou por seus su-

ou alheios ao contrato;

a) forem exigidos serviços superiores às suas
forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes,

quando:

Art. 483 - O empregado poderá considerar res-

clindo o contrato e pleitear a devida indenização

de atos atentatórios contra a segurança nacional.

damente comprovada em inquérito administrativo,

causa para dispensa de empregado a prática, devi-

Parágrafo único - Constitui igualmente justa

decorrência de conduta dolosa do empregado.

belicidos em lei para o exercício da profissão, em

m) perda da habilitação ou dos requisitos esta-

l) prática constante de jogos de azar.

pria ou de outrem;

hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, pró-

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas

defesa, própria ou de outrem;

nas mesmas condições, salvo em caso de legítima

no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas,

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado

i) abandono de emprego;

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

g) violação de segredo da empresa;

f) embriaguez habitual ou em serviço;

funções;

e) desídia no desempenho das respectivas

execução da pena;

d) condenação criminal do empregado, passada

em julgado, caso não tenha havido suspensão da

trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

constituir ato de concorrência à empresa para a qual

alheia sem permissão do empregador, e quando

c) negociação habitual por conta própria ou

do a figurar no processo como chamada à autoria.
§ 2º - Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de 3 (três) dias, falar sobre essa alegação.

§ 3º - Verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz Privativo da Fazenda, perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum.

Art. 492 - O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

Parágrafo único - Considera-se como de serviço todo o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador.

Art. 494 - O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito e que se verifique a procedência da acusação.

Parágrafo único - A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até a decisão final do processo.

Art. 497 - Extinguindo-se a empresa, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado, paga em dobro.

Art. 498 - Em caso de fechamento do estabelecimento, filial ou agência, ou supressão necessária de atividade, sem ocorrência de motivo de força maior, é assegurado aos empregados estáveis, que ali exercem suas funções, direito à indenização, na forma do artigo anterior.

Art. 500 - O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho.

Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - A ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de

Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.

Art. 503 - É ilícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), por cento), em qualquer caso, o salário mínimo da região.

Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

» **LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015**

Art. 27. Considera-se justa causa para os efeitos desta Lei:

I - submissão a maus-tratos de idosos, de enfermo, de pessoa com deficiência ou de criança sob cuidado direto ou indireto do empregado;

II - prática de ato de improbidade;

III - incontinência de conduta ou mau procedimento;

IV - condenação criminal do empregado transitada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

V - desídia no desempenho das respectivas funções;

VI - embriaguez habitual ou em serviço;

VII - (VETADO);

VIII - ato de indisciplina ou de insubordinação;

IX - abandono de emprego, assim considerada a ausência injustificada ao serviço por, pelo menos, 30 (trinta) dias corridos;

X - ato lesivo à honra ou à boa fama ou ofensas físicas praticadas em serviço contra qualquer pessoa, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

- III – o empregado doméstico correr perigo maior de lesão à honra e à boa fama;
- IV – o empregador não cumprir as obrigações do contrato;
- V – o empregador ou sua família praticar, contra o empregado doméstico ou pessoas de sua família, ato lesivo à honra e à boa fama;
- VI – o empregador ou sua família ofender o empregado doméstico ou sua família fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- VII – o empregador praticar qualquer das formas de violência doméstica ou familiar contra mulhieres de que trata o art. 5º da Lei no 11.340, de 7 de agosto de 2006.

PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA

» Constituição Federal

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;
- (...)

» Novo Código de Processo Civil

Art. 332.
§ 1º: O juiz também poderá julgar liminarmente improcedente o pedido se verificar, desde logo, a ocorrência de decadência ou de prescrição.

Art. 487.

Parágrafo único. Ressalvada a hipótese do § 1º do art. 332, a prescrição e a decadência não serão reconhecidas sem que antes seja dada às partes oportunidade de manifestar-se.

» CLT

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.
 § 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração

» LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015

Art. 43. O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em 5 (cinco) anos até o limite de 2 (dois) anos após a extinção do contrato de trabalho.

Art. 853 – Para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou Juízo de Direito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da suspensão do empregado.

Art. 149 – A prescrição do direito de reclamar a remuneração é contada do término do prazo mencionado no art. 134 ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.

Art. 149 – A prescrição do direito de reclamar a remuneração é contada do término do prazo mencionado no art. 134 ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.

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

Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo de trabalho no prazo de dois anos.
 § 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir a determinação judicial no curso da execução.
 § 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.

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

$\frac{1}{1-x}$

[illegible]

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Sumário • 1. Introdução. 2. Princípios ESPECÍFICOS de direito coletivo do trabalho. 2.1. Liberdade sindical. 2.2. Princípio da autorganização. 2.3. Limite da negociação coletiva ou princípio da adequação setorial negociada. 2.4. Princípio da boa-fé ou da lealdade e boa-fé ou da transparência. 3. Organização sindical brasileira. 3.1. Sindicatos. 3.1.1. Divisão dos sindicatos em categorias. 3.1.2. Fundação do sindicato e a Convenção Internacional nº 87 da OIT. 3.1.3. Livre filiação dos trabalhadores. 3.1.4. Organização do sindicato. 3.2. Custeio do sindicato. 3.2.1. Contribuição sindical. 3.2.2. Contribuição confederativa. 3.2.3. Contribuição assistencial. 3.2.4. Mensalidade sindical. 3.3. Federação e confederação. 3.4. Centrais sindicais. 4. Negociação coletiva – convenção coletiva. 4.1. Prevalência do negociado sobre o legislado (Reforma Trabalhista). 4.2. Rol exemplificativo de valorização do negociado (Reforma Trabalhista). 4.2.1. Jornada de Trabalho. 4.2.2. Banco de horas. 4.2.3. Intervalo Intrajornada. 4.2.4. Programa Seguro-Emprego. 4.2.5. Plano de cargos, salários e funções e identificação dos cargos de confiança. 4.2.6. Regulamento de empresa. 4.2.7. Representante dos trabalhadores no local de trabalho. 4.2.8. Teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente. 4.2.9. Remuneração por produtividade e por desempenho individual. 4.2.10. Registro de Jornada. 4.2.11. Troca de dia dos feriados. 4.2.12. Enquadramento do grau de insalubridade. 4.2.13. Perseguição da jornada em ambientes insalubres. 4.2.14. Prêmios e incentivos. 4.2.15. Participação nos lucros ou resultados da empresa. 4.3. Poder Judiciário e controle dos instrumentos coletivos de trabalho (Reforma Trabalhista). 4.4. Litíscônsórcio necessário dos sindicatos em ações que tenham como objeto a anulação de cláusulas de instrumento coletivo de trabalho. 4.5. Princípio da contrapartida e garantia provisória na hipotese de redução salarial (Reforma Trabalhista). 4.5.1. Anulação de cláusula compensatória em instrumento coletivo. 4.6. Dispensa em massa (Reforma Trabalhista). 4.7. Requisitos formais da negociação coletiva. 4.8. Vigência dos instrumentos coletivos de trabalho (Reforma Trabalhista). 4.8.1. Antes da alteração da Súmula nº 277 do TST. 4.8.2. Após a alteração da Súmula nº 277 do TST. 4.8.3. Limiar do STF (APPF 323/DF). 4.8.4. Alteração promovida pela Reforma Trabalhista. 4.8.5. Sentença normativa. 4.9. Limites ao negociado (Reforma Trabalhista). 4.9.1. Rol taxativo de limitação a negociação coletiva. 4.9.2. Normas de identificação do trabalhador e anotações na CTPS. 4.9.3. Seguro-desemprego. 4.9.4. Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). 4.9.5. Salário mínimo. 4.9.6. Valor nominal do 13º salário. 4.9.7. Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno. 4.9.8. Proteção do salário. 4.9.9. Salário-família. 4.9.10. Repouso semanal remunerado. 4.9.11. Remuneração dos serviços extraordinários superior, no mínimo, em 50% à do normal. 4.9.12. Direito de férias e duração. 4.9.13. Licença-maternidade, com duração mínima de 120 dias. 4.9.14. Licença-paternidade. 4.9.15. Proteção do mercado de trabalho da mulher. 4.9.16. Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, de no mínimo, 30 dias. 4.9.17. Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho. 4.9.18. Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas. 4.9.19. Aposentadoria. 4.9.20. Seguro contra acidentes de trabalho. 4.9.21. Prescrição. 4.9.22. Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência. 4.9.23. Trabalho do menor e Medidas de proteção legal às crianças e adolescentes. 4.9.24. Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. 4.9.25. Liberdade de associação profissional ou sindical. 4.9.26. Direito de não sofrer desconto no cobrança salarial previsto em convenção ou acordo trabalhista. 4.9.27. Direito de greve e serviços essenciais. 4.9.28. Tributos e outros créditos de terceiros. 4.9.29. Proteção do trabalho da mulher. 4.10. Regras sobre duração do trabalho e intervalos. 5. Greve. 5.1. Introdução. 5.2. Interesses defendidos na greve. 5.3. Greve no serviço público. 5.4. Direitos e deveres dos grevistas. 5.5. Greve em serviços essenciais. 5.6. Requisitos para o exercício do direito de greve. 6. Representação dos empregados nas empresas (Reforma Trabalhista). 6.1. Composição da comissão de representantes. 6.2. Atribuições da Comissão de Representantes de Empregados. 6.3. Eleição dos representantes dos empregados. 6.4. Mandato da comissão de representantes de empregados. 6.4.1. Estabilidade do membro da comissão de representantes. 6.4.2. Guarda de documentos. 7.

Direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos na esfera trabalhista. 8. Questões dissertativas e estudos de caso. 9. Sumulas e orientações jurisprudenciais do TST. 10. Enunciados da 2ª jornada de direito material e processual do trabalho. 11. Informativos do TST. 12. Legislação relacionada ao capítulo.

1. INTRODUÇÃO

Ao estudar o direito individual, a relação jurídica entre empregado e empregador é pautada pela desigualdade entre as partes. De um lado o empregador, economicamente mais forte, de outro o trabalhador subordinado. Em razão da hipossuficiência do empregado, há princípios protetivos que devem ser aplicados a essa relação jurídica desigual.

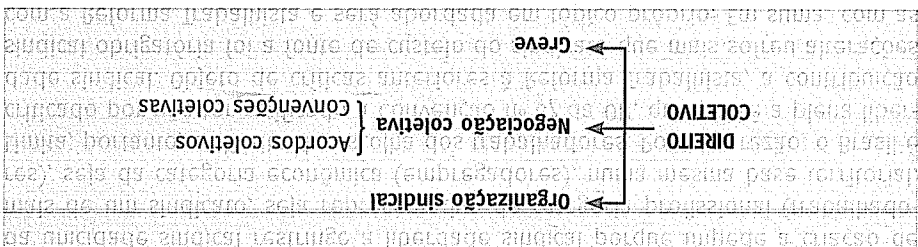
No direito coletivo, como há presença do sindicato para a defesa dos trabalhadores, as partes são equivalentes. Diante disso, não se aplica ao sindicato profissional o princípio protetivo, pois ele é um ser coletivo, com ampla possibilidade de defesa dos trabalhadores, sem qualquer tipo de subordinação às empresas. Por isso, algumas concessões e restrições aos direitos dos trabalhadores, por exemplo, a redutibilidade salarial – art. 7º, VI, CF/88 – somente são válidas se feitas via negociação coletiva. O mote da reforma trabalhista, especialmente na redação do art. 611-A da CLT, consistiu na valorização dos instrumentos coletivos de trabalho. Nesse sentido, verifica-se a prevalência do negociado sobre o legislado, o que assegura maior poder de negociação e representação dos trabalhadores pelos sindicatos. As próprias partes da relação jurídica coletiva podem transacionar com maior liberdade, pois, em um dos polos da relação jurídica está o sindicato da categoria profissional.

Além disso, com a Reforma Trabalhista, inseriu-se à CLT a figura do trabalhador “hipersuficiente”. De acordo com o art. 444 da CLT, esse empregado pode negociar livremente com o seu empregador as cláusulas do contrato de trabalho nas mesmas condições concedidas aos sindicatos no art. 611-A da CLT.

Ao tratar de direito coletivo, iremos estudar três pontos fundamentais. O primeiro deles é a organização sindical, isto é, sindicatos, federação, confederação e centrais sindicais. O segundo, a negociação coletiva, ou seja, convenções e acordos coletivos. E por fim o exercício do direito de greve. Esses três tópicos são os pontos principais do edital de Analista do TRT. Além disso, será dado enfoque às alterações trazidas pela Reforma Trabalhista.

O direito coletivo do trabalho tem sido exigido, com frequência, nos últimos concursos para Analista do TRT. Aliás, até mesmo em algumas regiões, nos concursos de Técnico do TRT, a matéria é cobrada. Assim sendo, recomendamos-se ao candidato uma leitura atenta da matéria e, principalmente, a memorização do 8º, 9º, 10º e 11º artigos da Constituição Federal¹, que serão estudados em seguida.

1. É importante realizar a leitura desses artigos na legislação do final do capítulo.



2. PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DE DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Tendo em vista que a sistemática do direito coletivo do trabalho é diversa da-
queia empregada ao direito individual, é possível identificar princípios específicos
desse segmento do Direito do Trabalho. A seguir, destacamos alguns dos princípios
mais importantes do direito coletivo.

2.1. Liberdade sindical

A liberdade sindical é o princípio estruturante do direito coletivo do trabalho
em um Estado Democrático de Direito. É pautada na democracia e no pluralismo
das relações sindicais. De acordo com esse princípio, o Estado não poderá inter-
vir ou interferir na entidade sindical. O sindicato é, portanto, livre quanto a sua
fundação, organização e filiação.

A Constituição Federal de 1988 assumiu papel importante na implementação
desse princípio, uma vez que assegurou a liberdade plena de associação para fins
lícitos no rol de direitos individuais e expressamente a liberdade de associação
sindical no capítulo de direitos sociais dos trabalhadores:

Art. 5º, CF/88: 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:

XVII: é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de
caráter paramilitar;

Art. 8º, CF/88: 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;

(...)

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

É necessário, contudo, ressaltar que a liberdade sindical não é plena no Bra-
sil, uma vez que ainda é aplicado o princípio da unidade sindical. O princípio

da unidade sindical restringe a liberdade sindical porque impede a criação de mais de um sindicato, seja representativo de categoria profissional (trabalhadores), seja da categoria econômica (empregadores), numa mesma base territorial. Limita, portanto, o direito de escolha dos trabalhadores. Por esta razão, o Brasil é criticado por não ter ratificado a Convenção nº 87 da OIT, que prevê a plena liberdade sindical. Objeto de críticas anteriores à Reforma Trabalhista, a contribuição sindical obrigatória foi a fonte de custeio do sindicato que mais sofreu alterações com a Reforma Trabalhista e será abordada em tópico próprio. Em suma, com as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, a contribuição sindical passa a ser facultativa, dependendo de expressa autorização do trabalhador para seu desconto. Feitas essas considerações, ressalta-se que há 3 princípios que derivam da liberdade sindical:

a) Princípio da liberdade de fundação ou criação do sindicato: De acordo com a CF/88, a lei não poderá exigir autorização especial para criação do sindicato. Há duas etapas para fundação de um sindicato: o primeiro passo é o registro no cartório para aquisição de personalidade jurídica e, posteriormente, é preciso fazer o registro no Ministério do Trabalho e Emprego para controle da unidade sindical².

b) Princípio da liberdade de administração ou organização: a administração interna será de acordo com o estatuto do sindicato. O Poder Executivo, repita-se, não pode interferir na sua organização interna. Entretanto, essa liberdade sindical não é absoluta. Há necessidade de observância ao princípio da legalidade. O legislador, por meio de leis, poderá traçar alguns parâmetros ao funcionamento do ente sindical. Aliás, o Poder Judiciário, poderá, via decisões judiciais, coibir abusos praticados por membros da diretoria, preservando, portanto, a ordem pública. E por fim, o Ministério Público do Trabalho poderá investigar as condutas praticas pelo sindicato.

c) Princípio da liberdade da filiação: A liberdade de filiação é, portanto, a manifestação da liberdade sindical individual, que consiste na participação do indivíduo nas atividades dos sindicatos. Pode se manifestar em dois aspectos: positivo e negativo. O positivo é o direito de se filiar nas entidades e de permanecer filiada. Já o aspecto negativo refere-se à liberdade de se retirar do sindicato (desfiliação), ou ainda, o direito de não se filiar. Ademais, os empregados aposentados têm também o direito à filiação e ao voto nas assembleias.

2.2. Princípio da autorregulamentação

O princípio da autorregulamentação é também conhecido como princípio da autonomia coletiva ou princípio das particularidades³.

2. Sobre o assunto, consulte o tópico 3.1.2, deste capítulo.

3. CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*, 8ª ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1.213.

negociações coletivas⁴. É o poder conferido ao sindicato de estabelecer normas coletivas que serão aplicadas no contrato de trabalho, por exemplo, previsão de plano de saúde para os empregados de determinada empresa. Os instrumentos coletivos (acordos e convenções) são fontes formais autônomas⁵, cogentes e imperativas do direito do trabalho. Ademais, verifica-se o reconhecimento desse princípio pela Constituição Federal:

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

(...)

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

(...)

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

Com a Reforma Trabalhista, referido princípio ganha força no Direito do Trabalho, pois as convenções e acordos coletivos de trabalho passam a prevalecer sobre a lei em diversas hipóteses, nos termos do art. 611-A da CLT:

Art. 611-A da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): 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 – regulamentação empresarial;

VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

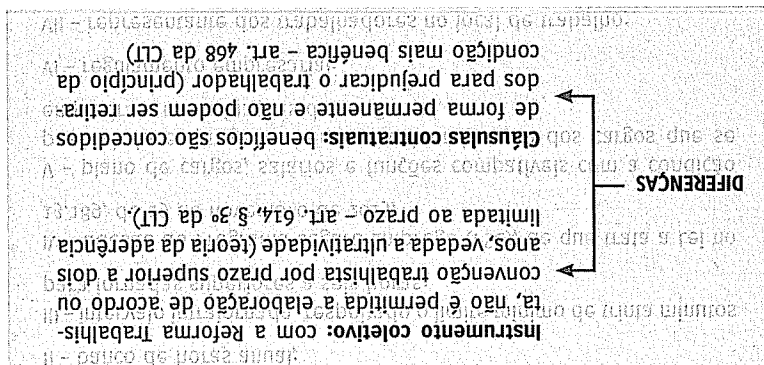
VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

4. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1417.

5. Sobre esse tema, consulte o capítulo I desse livro.

6. **Art. 468, CLT** – 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.



Referido dispositivo estabelece em seus incisos um rol de direitos cuja regulamentação por instrumentos coletivos de trabalho tem prevalência sobre a lei. Entretanto, um dos pontos mais polêmicos do artigo consistiu na introdução em seu "caput" da expressão "entre outros". Portanto, o rol de direitos previstos é meramente **exemplificativo**. Além das 15 hipóteses elencadas – incisos I a XV, a Reforma Trabalhista permitiu que outros direitos possam prevalecer sobre a legislação. É importante destacar a diferença entre as cláusulas contratuais e os instrumentos coletivos. Nos contratos individuais de trabalho, as cláusulas mais benéficas tem aderência permanente e, portanto, não podem ser removidas para prejudicar o trabalhador (art. 468, CLT⁹). Por outro lado, os benefícios da negociação coletiva são temporários e, na maior parte dos casos, não estão previstos em lei. Assim, não há aderência permanente dessas conquistas ao contrato de trabalho, o que exige constante esforço do sindicato nas negociações para manter os direitos dos trabalhadores em âmbito coletivo.

XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

didos em programas de incentivo;

XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XII – enquadramento do grau de insalubridade;

XI – troca do dia de feriado;

X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

2.3. Limite da negociação coletiva? ou princípio da adequação setorial negociada?

Os instrumentos coletivos devem ter sempre a finalidade de buscar condições mais benéficas para o trabalhador. As normas prejudiciais só podem ser estipuladas de forma excepcional, na busca de interesses mais amplos para a categoria e nos casos previstos pelo legislador. Podemos citar como exemplos: redução salarial, aumento da jornada para quem trabalha em turnos ininterruptos de revezamento, compensação etc. Com a Reforma Trabalhista, a defesa de diversos direitos dos trabalhadores passa a ser assegurada exclusivamente aos sindicatos, que poderão negociar melhores ou piores condições de trabalho. Se permanecer a ausência de atuação efetiva ou a atuação contrária aos interesses dos trabalhadores por cooptação da entidade sindical pelos empregadores, poderá haver redução de direitos dos trabalhadores nas negociações coletivas, o que contribuiria para o retrocesso social.

Segundo posicionamento do MPT, com o qual concordamos, autorizar o rebaixamento de direitos por negociação coletiva não fortalece as tratativas entre trabalhadores e empregadores. Ao contrário, enfraquece e coloca em descrédito diante da sociedade esse importante instrumento de pacificação dos conflitos coletivos de trabalho. A negociação coletiva tem o objetivo de harmonizar as relações de trabalho, pois estão em constante atrito diante dos interesses antagônicos entre empregado e empregador. Dessa forma, é possível a criação, modificação ou até mesmo a supressão de direitos para se assegurar a adequação das relações trabalhistas⁹. Contudo, há limites à negociação coletiva. A possibilidade de concessão de benefícios é ampla.

A Reforma Trabalhista foi pautada na valorização da negociação coletiva e na ampliação das hipóteses de flexibilização trabalhista. O art. 611-A da CLT¹⁰ ampliou significativamente as hipóteses em que a convenção e o acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre a legislação, podendo inclusive prever condições prejudiciais aos trabalhadores.

Ocorre que a negociação coletiva tem limites que devem ser observados, ainda que ampliadas significativamente as hipóteses de valorização do negociado. Os direitos assegurados pela Constituição Federal, excepcionadas as hipóteses que o próprio texto constitucional permite, não são passíveis de flexibilização por meio de negociação coletiva, pois a Reforma Trabalhista foi aprovada como lei ordinária, tendo status infraconstitucional.

Ainda na tentativa de traçar limites ao alcance da negociação coletiva, o legislador da Reforma Trabalhista acrescentou o art. 611-B à CLT. Esse dispositivo é

7. CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*, 8ª ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1.214.
8. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1.419.
9. CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*, 8ª ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1.214.
10. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre a valorização do negociado.

responsável por apresentar os direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos, pois constituem objeto ilícito de norma coletiva:

Art. 611-B, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). 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 expressão 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.
- A análise atenta a esses dois artigos – 611-A e 611-B – será imprescindível nas futuras negociações. Caso haja conflito entre eles, deve prevalecer o art. 611-B, para garantir princípios básicos constitucionais como da dignidade da pessoa humana e da máxima eficácia do texto constitucional.
- Em regra, somente as cláusulas de indisponibilidade relativa poderão ser negociadas. Elas são caracterizadas pela natureza da parcela pactuada (estabelecimento da jornada de trabalho, modalidade de pagamento, concessão de utilidades etc.) ou por expressão prevista em norma heterônoma (ex.: diminuição da jornada de trabalho – art. 7º, XIII, CF/88). Por outro lado, quanto às normas de indisponibilidade absoluta, isto é, normas de saúde e segurança do trabalhador e normas que atentem contra o patamar mínimo civilizatório, não cabe transação”.
- Ademais, antes da Reforma Trabalhista, não era permitida a simples renúncia do direito de terceiros na negociação coletiva, aplicando-se, para tanto, o princípio da contrapartida. Desse modo, apesar da redução de algum direito social assegurado ao trabalhador, seria garantido outro benefício em contrapartida. Por exemplo, a redução de direitos já conquistados durante a negociação em uma greve exige que seja dado algo em troca, como a garantia provisória de emprego aos empregados grevistas. Ocorre que esse não vinha sendo o posicionamento adotado pela jurisprudência majoritária do TST, que entendia ser desnecessária a contrapartida na hipótese de flexibilização dos direitos trabalhistas:

11. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTR, 2015. p. 1.420.

Recurso de revista. Turnos interrompidos de revezamento. Elástico por norma coletiva. Observância do limite de oito horas. Validade. Contrapartida. Desnecessidade. A validade da norma coletiva que elástico a jornada em turno interrompido, nos termos da Súmula nº 423/TST, está condicionada à observância do limite máximo de oito horas, ainda que não haja contrapartida para o empregado. Assim, não havendo notícia no v. acórdão regional de que esse limite tenha sido extrapolado, deve-se conferir eficácia ao ajuste coletivo. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR: 113903620135030055, Data de julgamento: 10/12/2014)

Recurso de revista. Turnos interrompidos de revezamento – Negociação coletiva – 7ª e 8ª horas extras – Inexistência de contrapartida. O posicionamento da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais desta Corte é no sentido de que basta o aspecto formal – ou seja, a existência de norma coletiva – para se reconhecer a validade da maioria da jornada em turnos interrompidos de revezamento, independentemente da aferição do aspecto material acerca da existência de concessões reciprocas. Aplicação da Súmula nº 423 desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR: 1939009420095150096, Relator: Renato de Lacerda Paiva, Data de julgamento: 25/02/2015, 2ª Turma, Data de publicação: DEJT 06/03/2015)

A Reforma Trabalhista pôs fim à discussão acerca do princípio da contrapartida ao estabelecer que a inexistência de expressão indicadora de contrapartidas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, não ensejara sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. Dessa forma, a Lei nº 13.467/2017 prevê que a inexistência de contrapartidas em instrumento coletivo de trabalho não enseja nulidade do negócio jurídico firmado:

Art. 611-A, § 2º, da CLT: A inexistência de expressão indicadora de contrapartidas reciprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejara sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

Com isso, entende-se que se possibilita a supressão ou redução dos direitos trabalhistas expostos no art. 611-A, sem que haja a comprovação de contrapartida. Exemplo: possibilita-se a redução de intervalo intrajornada para aqueles que trabalham por mais de 6 horas diárias, sem que, para isso, seja necessário conceder outro direito aos empregados. A previsão em comento é prejudicial ao trabalhador, pois pode permitir a redução de direitos sem garantias adicionais aos empregados. Acrescento que a existência de concessões reciprocas é da essência do processo negociado coletivo, dispondo o art. 613, VII, da CLT, que são requisitos obrigatórios das Convenções e Acordos Coletivos a indicação de “Direitos e deveres dos empregados e empresas”.

No entanto, o § 3º do art. 611-A da CLT dispõe que, caso seja pactuada cláusula que reduza o salário ou jornada, a convenção ou acordo coletivo deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência

do instrumento coletivo correspondente. É a única exceção legal que obriga a previsão de contrapartida no instrumento coletivo de trabalho.

Art. 611-A, § 3º da CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017): Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverá prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

Ressalvados os casos expressos em lei, o princípio da contrapartida não prevalece no âmbito negocial, não servindo como parâmetro para ensejar a nulidade do acordo ou convenção coletiva.

2.4. Princípio da boa-fé ou da lealdade e boa-fé ou da transparência

A boa-fé nas negociações é fundamental para a colaboração entre as partes e para o alcance de um acordo que traga os melhores benefícios a elas. Segundo Vólia Bomfim Cassar¹², é necessário uma análise adequada das proposições do adversário de modo a retratar com fidelidade a situação econômica da empresa e a pauta de reivindicações dos trabalhadores.

Em resumo, para um processo negocial eficaz e transparente, os trabalhadores, via sindicato, devem apresentar de forma clara as suas reivindicações. Por sua vez, do lado da empresa, é necessário demonstrar os reais problemas enfrentados.

PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO COLETIVO

1) Liberdade sindical: (art. 8º, I, CF/88): ausência de interferência ou intervenção estatal.

É dividido em 3 princípios:

- a) Liberdade de fundação do sindicato (OJ nº 15 da SDC e Súmula nº 677 do STF)
- b) Liberdade de Administração ou organização:
- c) Liberdade de filiação:

2) Princípio da autorregulamentação (art. 7º, XXVI e 8º, VI, CF/88)

– Criação de normas jurídicas pelos sindicatos que serão aplicadas nos contratos de trabalho dos trabalhadores da categoria respectiva.

3) Limite da negociação coletiva

– Somente cláusulas de indisponibilidade relativa podem ser negociadas.

– Restrições à negociação coletiva traçadas no art. 611-B da CLT. Na hipótese de conflito com o art. 611-A, as normas de restrição devem prevalecer.

– Descumprimento do princípio da contrapartida não enseja nulidade do negócio jurídico.

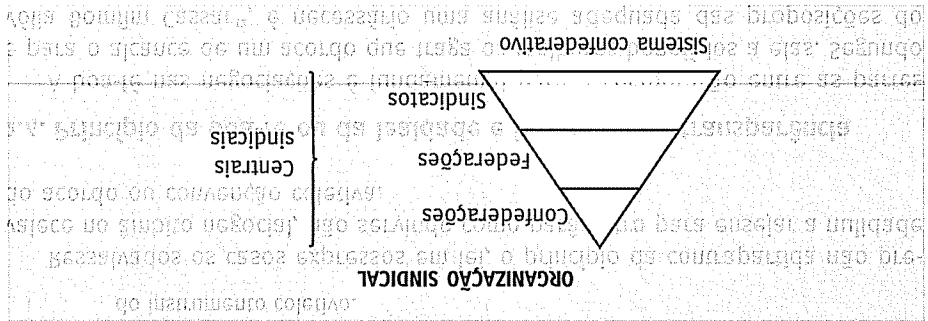
4) Boa-fé

– Retrato fiel da situação econômica e da pauta de reivindicações dos trabalhadores.

12. CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 8ª ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1.214.

3. ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA

A organização sindical brasileira é dividida entre sindicatos e entidades de grau superior que são: as federações e as confederações. Essa divisão é chamada de sistema confederativo. Recentemente, as centrais sindicais tiveram reconhecimento jurídico, tendo natureza de órgão de cúpula, pois coordenam as demais entidades.



3.1. Sindicatos

3.1.1. Divisão dos sindicatos em categorias

A finalidade do sindicato é representar e defender os interesses da categoria, tanto na esfera judicial (ingressar com ação civil coletiva para exigir o pagamento de adicional de insalubridade, por exemplo) quanto na esfera extrajudicial (negociação coletiva com a empresa para aumento de salário). De acordo com a Constituição Federal:

Art. 8º, III – Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. (grifos acrescentados)

Associações civis, como OAB, CREA e CRM não se confundem com sindicatos. As associações existem para defender seus associados e fiscalizarem se o desempenho das atividades está sendo exercido por profissionais devidamente qualificados. Ocorre que não possuem atribuições para firmar negociação coletiva (acordo e convenção) e seus dirigentes não gozam de estabilidade.

A organização dos sindicatos é feita com base no sistema de categorias. Há sindicatos que defendem interesses da categoria profissional (trabalhadores) e os que representam e defendem interesses da categoria econômica (empregadores). Existem ainda sindicatos que representam categorias profissionais diferenciadas. Para identificar a qual categoria pertence o trabalhador, é necessário identificar a atividade principal ou preponderante da empresa. Vale ressaltar:

a) **Categoria econômica** (art. 511, § 1º, da CLT): ocorre quando há solidariedade de de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constituindo vínculo social básico entre essas pessoas.

Exemplo de atividade idêntica: empresa que explora apenas a atividade de ensino. Atividades similares são aquelas que se assemelham, como hotéis e restaurantes. E, por fim, atividades conexas que se complementam, como ocorre na construção civil, por exemplo, pintura e parte elétrica¹³.

b) Categoria profissional (art. 511, § 2º, da CLT): ocorre quando há similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas. Para identificar a categoria profissional, é necessário, primeiro, verificar a categoria econômica, ou seja, qual a atividade da empresa. Por exemplo, pedreiro que trabalha numa escola não pertence à categoria da construção civil, mas à dos estabelecimentos de ensino¹⁴.

c) Categoria profissional diferenciada (art. 511, § 3º, da CLT): é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força do estatuto profissional especial¹⁵ ou em consequência de condições de vida singulares¹⁶. Entendemos que somente é possível identificar uma categoria profissional diferenciada se houver sido criado, mediante aprovação de lei, estatuto profissional próprio. Em que pese a CLT estabelecer as condições de vida singulares como uma das hipóteses para o surgimento dessas categorias, observa-se que sua efetivação na prática se mostra incerta, uma vez que não existem parâmetros para se determinar que profissão apresenta condições de vida singulares. Em resumo, o termo “condições de vida singulares” está superado, e, ainda, para deixar um critério mais objetivo e claro ao operador do Direito do Trabalho, o termo “estatuto profissional próprio” é sinônimo de lei.

Nesse caso, a formação do sindicato será apenas para defesa dos trabalhadores, pois não há categoria diferenciada para empregadores. Aliás, a configuração da categoria diferenciada depende da atividade preponderante do empregador. Exemplos: motoristas, ascensoristas, jornalistas e músicos profissionais e demais profissões previstas no art. 577 da CLT.

A empresa não está, entretanto, obrigada a cumprir as normas coletivas da categoria diferenciada se não participou da negociação coletiva. Exemplo: o

13. Os exemplos e definições de atividades conexas e similares foram retirados da excelente obra do Professor Sérgio Pinto Martins: MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 569.
14. MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 568.
15. **Orientação Jurisprudencial nº 36 da SDC do TST**: “É por lei e não por decisão judicial, que as categorias diferenciadas são reconhecidas como tais. De outra parte, no que tange aos profissionais da informática, o trabalho que dessempenham sofre alterações de acordo com a atividade econômica exercida pelo empregador”.
16. **Orientação Jurisprudencial nº 9 da SDC do TST**: “O dissídio coletivo não é meio próprio para o Sindicato vir a obter o reconhecimento de que a categoria que representa é diferenciada, pois esta matéria – em quadramento sindical – envolve a interpretação de norma genérica, notadamente do art. 577 da CLT”.

motorista da instituição de ensino não será beneficiado com as cláusulas da categoria diferenciada, se a empresa para a qual ele trabalha não participou dessa negociação. De acordo com a Súmula nº 374 do TST:

Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

3.1.2. Fundação do sindicato e a Convenção Internacional nº 87 da OIT

O sindicato é uma pessoa jurídica de direito privado, portanto é necessário, para que adquira personalidade jurídica, o registro no cartório de registro civil de pessoas jurídicas. A lei não poderá exigir formalidade especial para a fundação do sindicato. Assim sendo, não há necessidade de prévia autorização do Estado para que o sindicato possa ser criado.

Na legislação brasileira vigora, entretanto, o **princípio da unidade sindical**, isto é, não poderá existir mais de um sindicato profissional (trabalhadores) ou sindicato da categoria econômica (empregadores) na mesma base territorial. O Brasil não ratificou a Convenção Internacional nº 87 da OIT. Essa convenção adota o princípio da pluralidade sindical o que possibilitaria mais de um sindicato, representante da mesma categoria, na mesma base territorial.

Note-se que não há vedação para o sindicato que represente a categoria em várias cidades. Por exemplo, sindicato dos trabalhadores rurais de Catanduva (SP), São José do Rio Preto (SP), Fernandópolis (SP) e Votuporanga (SP), entretanto não é permitido dois sindicatos representarem a mesma categoria em um mesmo município.

Tendo em vista que o princípio da unidade sindical tem fundamento constitucional (art. 8º, II, CF/88), a Reforma Trabalhista, na condição de legislação ordinária, em nada alterou a previsão de sindicato único em uma mesma base territorial, representando determinada categoria profissional ou econômica.

Em razão dessa obrigatoriedade de sindicato único, há necessidade de registro do sindicato no Ministério do Trabalho, para que esse órgão fiscalize se a unidade sindical está sendo cumprida. Apenas após o registro no MTE é que o sindicato adquire natureza sindical, isto é, terá legitimidade para defender a categoria¹⁷. Em resumo, a lei não pode exigir formalidade para a criação de sindicato, exceto o registro no órgão competente (MTE). De acordo com a Constituição Federal e jurisprudência do STF:

17. **Orientação Jurisprudencial nº 15 da SDC:** “A comprovação da legitimidade *ad processum* da entidade sindical se faz por seu registro no órgão competente do Ministério do Trabalho, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988”.

Art. 8º, 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. (grifos acrescentados)

Súmula nº 677 do STF: Até que a lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unidade. (grifos acrescentados)

Art. 8º, 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. (grifos acrescentados)

3.1.3. Livre filiação dos trabalhadores

O princípio da liberdade sindical está ligado à fundação do sindicato, visto anteriormente, à organização interna e ao direito da livre filiação. Nesse aspecto, a decisão de filiar ou não ou, ainda, manter-se filiado ao sindicato cabe exclusiva-mente ao trabalhador. Ademais, os aposentados também possuem o mesmo direito da livre filiação, podendo inclusive candidatar-se a representantes do sindicato.

As cláusulas em convenções e acordos coletivos que determinam a filiação automática ou forçada dos trabalhadores¹⁸ ou, ainda, cláusulas que proíbam ou dificultem a desfiliação do trabalhador são nulas de pleno direito. Conforme previsto na CF/88:

Art. 8º, V – Ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a um sindicato.

Art. 8º, VII – O aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais.

De acordo com o art. 611-B, XXVI, da CLT, não é possível a celebração de instrumento coletivo que reduza ou suprima direitos relacionados à liberdade sindical do trabalhador:

Art. 611-B, XXVI, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressão e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

18. **Orientação Jurisprudencial nº 20 da SDC do TST:** “Empregados sindicalizados. Admissão preferencial. Condição violadora do art. 8º, V, da CF/88.”

19. **Orientação Jurisprudencial nº 28 da SDC do TST.** Edital de convocação da AGT. Publicação. Base territorial. Validade. O edital de convocação para a AGT deve ser publicado em jornal que circule em cada um dos municípios componentes da base territorial.

a) **Assembleia geral.** É o órgão deliberativo do sindicato. Há decisões que devem ser tomadas com votação secreta, conforme prevê o art. 524 da CLT, por exemplo: eleição dos representantes sindicais, aprovação das contas da diretoria, aplicação do patrimônio, julgamento de atos da diretoria relativos a penalidades impostas a associados e pronunciamiento sobre dissídio do trabalho. Tendo em vista a importância da assembleia geral para o funcionamento do sindicato, o TST tem o entendimento, expresso na OJ nº 28 da SDC, de que é necessário dar publicidade do edital de convocação em todos os jornais que circulam nos municípios constantes da base territorial. Essa obrigação decorre da necessidade real de participação dos membros nas deliberações do sindicato. Em que pese a proibição de interferência estatal em seu funcionamento, é necessário garantir a ampla

São órgãos do sindicato:

abusos e uniformizar a matéria.

estão em vigor acerca da organização interna do sindicato, como forma de evitar a dirigente sindical. Vale ressaltar, entretanto, que algumas normas da CLT ainda do sindicato dos servidores, proibindo que seu adversário político se candidate namento interno. Exemplo: prefeito do município não poderá intervir nas eleições tulo. Desse modo, é vedada a interferência ou intervenção estatal no seu funcio-

A organização interna do sindicato será feita conforme previsão em seu esta-

3.1.4. Organização do sindicato

- **Organização interna**
 - (a) vedada interferência ou intervenção estatal
 - (b) organização: conforme previsto em seu estatuto
- **Liberdade de filiação**
 - (a) decisão que compete ao trabalhador
 - (b) aposentado tem direito de votar e ser votado
 - (c) proibição de cláusulas que determinem a filiação automática ou forçada dos trabalhadores
- **Princípio da unidade:**
 - (a) não poderá existir mais de um sindicato na mesma base territorial (no mínimo, município)
 - (b) Brasil não adotou princípio da pluralidade sindical (Convenção nº 87 da OIT)
- **Fundação de sindicato**
 - (a) lei não pode exigir autorização do Estado
 - (b) personalidade jurídica: registro em cartório
 - (c) personalidade sindical: registro no MTE

divulgação das ações do sindicato a seus integrantes". A divulgação do edital em canais de comunicação de fácil acesso é imprescindível, não bastando a publicação em meios oficiais.

Ademais, cumpre ressaltar que o TST entende que as formalidades de convocação da Assembleia Geral previstas no Estatuto do sindicato devem sempre ser observadas pela entidade:

Orientação Jurisprudencial nº 35 da SDC do TST: Se os estatutos da entidade sindical contam com norma específica que estabeleça prazo mínimo entre a data de publicação do edital convocatório e a realização da assembleia correspondente, então a validade desta última depende da observância desse interregno.

Assim, em se tratando de norma explícita do próprio estatuto do sindicato, o TST afirma que deverá ser observada a formalidade para a realização do ato. Nesse sentido, há autores²² que entendem que referida OJ nº 35 da SDC não está restrita apenas ao prazo mínimo entre a publicação e a realização da assembleia, mas que abrange qualquer aspecto formal expresso no Estatuto obrigatório para a realização da Assembleia Geral.

b) Diretoria. A diretoria tem a função de administrar o sindicato e é composta por, no mínimo, 3 e, no máximo, 7 membros eleitos pela assembleia geral. Conforme já visto, a estabilidade²³ alcança apenas os membros que representam a categoria, em número não superior a 7 membros titulares e mais 7 membros suplentes²⁴, conforme prevê art. 522 da CLT e Súmula nº 369, II, do TST. A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato (eleição indireta). Os membros da diretoria terão mandato de 3 anos, de acordo com o art. 515, alínea "b", da CLT.

c) Conselho fiscal. O conselho fiscal tem a atribuição de fiscalizar as contas e gastos do sindicato. Esse órgão é formado por 3 membros eleitos pela assembleia geral. De acordo com o posicionamento do TST²⁵, esses membros do conselho fiscal não gozam de estabilidade, pois não representam a categoria.

20. PINTO, Raymundo Antonio Carneiro; BRANDÃO, Cláudio. *Orientações Jurisprudenciais do TST comentadas*. 2. ed. São Paulo: LTJ, 2010. p. 264.
21. PINTO, Raymundo Antonio Carneiro; BRANDÃO, Cláudio. *Orientações Jurisprudenciais do TST comentadas*. 2. ed. São Paulo: LTJ, 2010. p. 266.
22. Sobre o tópico estabilidade, importante que o leitor retorne ao capítulo VI, item 3, em que é tratada a estabilidade dos dirigentes sindicais. Nesse capítulo o candidato poderá analisar, detalhadamente, a Súmula nº 369 do TST, que é muito importante para o concurso de Analista do TRT.
23. Embora haja discussão sobre o tema, prevalece a corrente doutrinária e jurisprudencial que defende a estabilidade de, no máximo, 7 diretores e 7 suplentes. O posicionamento contrário defende 7 membros no total. O candidato deverá estar atento, pois a Súmula nº 369 do TST prevê 7 membros sem detalhar se há possibilidade ou não de 7 suplentes.
24. **Orientação Jurisprudencial nº 365 do TST:** "Membro de conselho fiscal de sindicato não tem direito à estabilidade prevista nos arts. 543, § 3º, da CLT e 8º, VIII, da CF/1988, porquanto não representa ou atua na defesa de direitos da categoria respectiva, tendo sua competência limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato (art. 522, § 2º, da CLT)".

25. **Orientação Jurisprudencial nº 369 do TST:** "O delegado sindical não é beneficiário da estabilidade provisória prevista no art. 8º, VIII, da CF/1988, a qual é dirígida, exclusivamente, àqueles que exercem ou ocupam cargos de direção nos sindicatos, submetidos a processo eletivo".

Há quatro espécies de contribuição para o custeio do sistema sindical. As fontes de custeio têm a finalidade de fornecer as condições financeiras possíveis para que o sindicato exerça plenamente suas funções e prerrogativas na defesa dos interesses da categoria. Assim, a arrecadação é responsável pela manutenção da estrutura da entidade, pagamento da remuneração dos empregados dos sindicatos etc.

3.2. Custeio do sindicato

| | |
|---|---|
| <p>• Assembleia geral – órgão deliberativo do sindicato</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eleição dos dirigentes - Aprovação das contas - Aplicação do patrimônio - Julgamento dos atos da diretoria - Pronunciamento sobre dissídio de trabalho | <p>• Diretoria</p> <ul style="list-style-type: none"> - Função de administrar o sindicato - Composta de, no mínimo, 3 e, no máximo, 7 membros - Estabilidade limitada a 7 titulares e 7 suplentes - Presidente é eleito pela diretoria (eleição indireta) • Conselho fiscal - Gestão financeira do sindicato - Composto por 3 membros - Eleitos pela assembleia geral |
| <p>ORGANIZAÇÃO DO SINDICATO</p> | <p>Obs.: Delegados sindicais</p> <ul style="list-style-type: none"> - Não tem estabilidade (OJ nº 365 do TST) - Indicados pela diretoria para representar os interesses do sindicato - Não gozam de estabilidade (OJ nº 369 do TST) |

Os delegados sindicais são indicados pela diretoria, com a função de representar e defender os interesses do sindicato perante os poderes públicos e as empresas. De acordo com a jurisprudência do TST, não possuem estabilidade, pois não possuem poderes de direção sindical e são indicados pela diretoria.

3.2.1. Contribuição sindical

A contribuição sindical obrigatória foi a fonte de custeio do sindicato que mais sofreu alterações com a Reforma Trabalhista. Para facilitar a compreensão do assunto, apresentaremos a regulamentação anterior à Lei nº 13.467/2017 e a nova sistemática de custeio sindical.

3.2.1.1. Regulamentação anterior à Reforma Trabalhista: tributo

Era chamada, antigamente, de imposto sindical. É prevista em lei e no texto constitucional e, antes da Reforma Trabalhista, era obrigatória para todos os empregados, trabalhadores avulsos, autônomos, profissionais liberais e, ainda, para empregadores. Essa contribuição compunha a natureza de tributo. Em resumo, ela era cobrada independentemente da condição de filiado, ou ainda da vontade dos entes sindicais, pois estava prevista em lei.

O Brasil era um dos únicos países que ainda exigiam a contribuição compulsória de todos os empregados, associados ou não, via contribuição sindical. Essa contribuição era um dos resquícios do modelo corporativista vigente no país, onde os sindicatos deveriam ser financiados por tributos, pois exerciam funções de natureza pública e poderiam ser controlados pelo Estado.

Cabe frisar, entretanto que, aos advogados, o art. 47 do Estatuto da OAB²⁶ (Lei nº 8.906/1994) estabelecia isenção²⁷ do pagamento da contribuição sindical, uma vez que esses profissionais já tinham a obrigação de pagar a contribuição anual à OAB. Sobre essa isenção tributária aos advogados, o STF²⁸ entendeu que referido dispositivo não feria a constituição e que, portanto, deveria ser mantida a isenção aos inscritos na OAB. Por outro lado, é válido ressaltar que outros profissionais, como médicos e engenheiros, eram obrigados a efetuar o pagamento tanto para o órgão de classe – CRM e Crea, respectivamente – quanto para o sindicato da categoria.

No tocante às microempresas e empresas de pequeno porte, havia previsão de isenção da contribuição sindical patronal (art. 13, § 3º, LC nº 123/2006). Note-se que a contribuição sindical dos empregados permaneceu, devendo este autorizar ou não o desconto respectivo. Somente haveria isenção na contribuição do empregador ao sindicato da categoria econômica. Essa isenção, dirigida aos optantes pelo Simples Nacional, foi alvo de discussão na ADI nº 4033/DF e declarada constitucional pelo STF por maioria de votos.

26 Art. 47 da Lei nº 8.906/1994: O pagamento da contribuição anual à OAB isenta os inscritos nos seus quadros do pagamento obrigatório da contribuição sindical.

27. A isenção tributária corresponde a uma hipótese legal de exclusão do crédito tributário, constituindo uma exceção legal à regra de tributação (MARTINS, Alan; SCARDOLLI, Dimas Yamada. *Direito tributário*. Coleção Sinopses para Carreiras Fiscais. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 70).

28. ADIN nº 2.522/2001.

Havia divergência quanto à possibilidade de fiscalização da contribuição sindical pelo Tribunal de Contas da União (TCU). Havia decisão no sentido de que a fiscalização pelo TCU era possível, tendo em vista se tratar a contribuição sindical de tributo, consistindo, portanto, em receita pública (tributária)²⁹.

Em resumo, antes da Lei nº 13.467/2017, a contribuição sindical era um **tributo** exigido de todos os integrantes das categorias profissionais, econômicas ou de profissionais liberais. O valor devido era destinado ao sistema confederativo (sindicatos, federações e confederações) e também para as centrais sindicais e para as contas do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

3.2.1.2. Regulamentação da contribuição sindical após a Reforma Trabalhista: como ficou?

A Reforma Trabalhista alterou a redação dos art. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT, além de revogar os art. 601 e 604 desse diploma legislativo para prever que as contribuições destinadas aos sindicatos devem ser **prévia e expressamente autorizadas** pelos empregados, empregadores e profissionais liberais em suas respectivas categorias:

Art. 545, CLT (alterado pela Lei nº 13.467/2017). Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

Parágrafo único. O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser feito até o décimo dia subsequente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, sem prejuízo da multa prevista no art. 553 e das cominações penais relativas à apropriação indébita.

Art. 578, CLT (alterado pela Lei nº 13.467/2017). 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, CLT (alterado pela Lei nº 13.467/2017). 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, CLT (alterado pela Lei nº 13.467/2017). 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.

§ 1º Considera-se um dia de trabalho, para efeito de determinação da importância a que alude o item I do Art. 580, o equivalente:

a) a uma jornada normal de trabalho, se o pagamento ao empregado for feito por unidade de tempo;

b) a 1/30 (um trinta avos) da quantia percebida no mês anterior, se a remuneração for paga por tarefa, empreitada ou comissão.

§ 2º Quando o salário for pago em utilidades, ou nos casos em que o empregado receba, habitualmente, gorjetas, a contribuição sindical corresponderá a 1/30 (um trinta avos) da importância que tiver servido de base, no mês de janeiro, para a contribuição do empregado à Previdência Social.

Art. 583, CLT (alterado pela Lei nº 13.467/2017). O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avisos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação.

§ 1º O recolhimento obedecerá ao sistema de guias, de acordo com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho.

§ 2º O comprovante de depósito da contribuição sindical será remetido ao respectivo Sindicato; na falta deste, à correspondente entidade sindical de grau superior, e, se for o caso, ao Ministério do Trabalho.

Art. 587, CLT (alterado pela Lei nº 13.467/2017). Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

Art. 602, CLT (alterado pela Lei nº 13.467/2017). Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do início do trabalho.

Importante ressaltar que o art. 8º, IV da CF/88 prevê o imposto sindical mas remete à lei sua regulamentação. Portanto, não há qualquer inconstitucionalidade desse dispositivo, ao prever a forma facultativa de recolhimento:

Art. 8º, CF/88: É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

(...)

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;

Com a alteração na redação dos dispositivos legais, a expressão “imposto sindical” anteriormente prevista é definitivamente substituída por contribuição sindical, expressão que já era utilizada para designar a contraprestação efetuada pelo empregado, empregador ou trabalhador autônomo ao respectivo sindicato.

O principal efeito dessa modificação nos dispositivos mencionados consistiu na extinção da compulsoriedade da contribuição sindical obrigatória. É importante destacar que a Lei nº 13.467/2017 não revogou a contribuição sindical, pois os artigos referentes à sua cobrança e destinação permanecem vigentes, mas somente serão aplicados caso haja a prévia e expressa autorização dos integrantes das categorias profissionais, econômicas e de profissionais liberais. A Reforma Trabalhista tornou, portanto, facultativa a contribuição sindical.

A menção à “autorização prévia e expressa” ou de expressão equivalente marca a nova redação dos dispositivos em análise. Assim, a contribuição sindical obrigatória deixa de ter natureza jurídica de tributo, já que destituida do caráter de compulsoriedade, fazendo-se necessária alteração dos arts. 149 e 240 da Constituição Federal e do art. 217, I do CTN:

Art. 149 da CF/88: Compete exclusivamente à União instituir contribuições sociais, de intervenção no domínio econômico e de interesse das categorias profissionais ou econômicas, como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas, observado o disposto nos arts. 146, III, e 150, I e III, e sem prejuízo do previsto no art. 195, § 6º, relativamente às contribuições a que alude o dispositivo.

Art. 240 da CF/1988: Ficam ressalvadas do disposto no art. 195 as atuais contribuições compulsórias dos empregadores sobre a folha de salários, destinadas às entidades privadas de serviço social e de formação profissional vinculadas ao sistema sindical.

Art. 217 do CTN: As disposições desta Lei, notadamente as dos arts. 17, 74, § 2º e 77, parágrafo único, bem como a do art. 54 da Lei 5.025, de 10 de junho de 1966, não excluem a incidência e a exigibilidade:

I – da “contribuição sindical”, denominação que passa a ter o imposto sindical de que tratam os arts. 578 e seguintes, da Consolidação das Leis do Trabalho, sem prejuízo do disposto no art. 16 da Lei 4.589, de 11 de dezembro de 1964; (...)

Com isso, o Brasil promove um avanço na legislação trabalhista, já que a contribuição sindical obrigatória é vista como um entrave ao princípio da liberdade sindical, pois atribui ao não sindicalizado, obrigação contrária à sua vontade. Esse é um dos pontos pelos quais o Brasil é criticado em razão da não ratificação da Convenção nº 87 da OIT. Afinal, a doutrina normalmente associava a contribuição

compulsória à acomodação dos sindicatos e à existência de mais de 16.000 sindicatos no Brasil³¹. Agora, portanto, a tendência é a de que os sindicatos encolham e passem a “buscar” associados para que, assim, possam ser custeados.

Entende-se que a Orientação Jurisprudencial nº 17 da SDC do TST e o art. 611-B, XXVI, da CLT passam a ser aplicáveis também à contribuição sindical, devendo ser consideradas nulas as cláusulas coletivas que estabelecem a compulsoriedade dessa contribuição:

Orientação Jurisprudencial nº 17 da SDC do TST: As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qual quer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados.

Art. 611-B, XXVI, da CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017: Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressão e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

Nesse sentido, se verificada a abusividade da cláusula do instrumento coletivo, é necessária a atuação do MPT junto ao respectivo TRT na propositura de ação anulatória de cláusulas convencionais, conforme a sistemática adotada no dissídio coletivo³². Ademais, é fundamental a atuação dos Procuradores do Trabalho em primeira instância, uma vez que serão responsáveis por ingressar com pedido de obrigação de não fazer, ou seja, para que o sindicato não volte a adotar a mesma conduta no futuro. Trata-se da tutela inibitória adotada pelo Ministério Público do Trabalho. Nos termos do art. 83, inciso IV, Lei Complementar nº 75/1993:

Art. 83, IV, LC nº 75/1993: Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indispensáveis dos trabalhadores;

Por sua vez, cabe ao Auditor-Fiscal do Trabalho atuar o sindicato na hipótese de cobrança ilegal de contribuição. Tendo em vista que há previsão em lei exigindo a autorização prévia e expressa do trabalhador para o desconto, pode atuar o

30 Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/relatorios/painel/GraficoTipo.asp>>. Acesso em 10 mai. 2017.

31. Para maiores informações sobre essa ação, consulte os comentários ao art. 611-A da CLT.

sindicato por descumprimento da norma. Além disso, deve enviar a atuação ao MPT para que seja possível o ajustamento da ação anulatória mencionada.

Tendo em vista a exigência de autorização expressa do empregado, os art. 601 e 604 da CLT foram revogados pela Reforma Trabalhista. Esses dispositivos previam a obrigação de apresentação da prova de quitação da contribuição sindical pelos empregados e pelos trabalhadores autônomos. A contribuição sindical perdeu sua natureza de tributo, pois passa a ser exigida apenas se o empregado concordar com o desconto, não sendo cabível a exigência de apresentação da quitação da contribuição sindical no momento da admissão ou da fiscalização do serviço prestado. Em resumo, a contribuição sindical permanece vigente, inclusive quanto às regras acerca da data de desconto no salário e da distribuição dos valores arrecadados. No entanto, para que o desconto seja possível para os empregados, empregadores e profissionais liberais é necessária prévia e expressa autorização. Tornou-se, portanto, facultativa a contribuição sindical. Ressalta-se que a norma coletiva, nesse caso, não pode suprir a vontade individual. Será ilegal a cobrança de todos os empregados via instrumento coletivo, sem a prévia, expressa e individualizada autorização.

3.2.1.3. Procedimento ligado à contribuição sindical que permanece após a Reforma Trabalhista

As regras atinentes à data de desconto no salário dos empregados e do rateio dos valores permanecem vigentes mesmo após as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista.

O valor a ser descontado dos empregados é da remuneração de 1 (um) dia de trabalho³². Esse valor será descontado no mês de março e repassado ao sindicato no mês de abril. O empregado deveria ter prova da quitação da contribuição sindical, pois deveria ser solicitada na admissão. Se não estivesse trabalhando ou não tivesse prova da quitação, a contribuição deveria ser descontada no primeiro mês subsequente ao reinício do trabalho. Com relação aos sindicatos dos trabalhadores autônomos e profissionais liberais, ressalta-se que o pagamento da contribuição sindical deveria ser realizado no mês de fevereiro, com base em uma lista de contribuintes organizada pelos respectivos sindicatos ou, na falta deles, federações ou confederações.

O rateio da contribuição sindical, cobrada dos trabalhadores e dos empregadores, é feita de acordo com o artigo 589 CLT:

32. Se a remuneração for paga por tarefa, empreitada ou comissão, será 1/30 da quantia recebida no mês anterior. Além, quando o empregado receber salário-utilidade ou, ainda, gorjetas, a contribuição sindical, corresponderá a 1/30 da importância que tiver recebido no mês de janeiro, para a contribuição do empregado à previdência social, conforme previsto no art. 582 da CLT.

| RATÍO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL | |
|---|---|
| EMPREGADORES (art. 589, II, CLT) | EMPREGADOR (art. 589, I, CLT) |
| 5% para as confederações | 5% para as confederações |
| 10% para centrais sindicais ³³ | 15% para as federações |
| 15% para os sindicatos | 60% para os sindicatos |
| 60% para os sindicatos | 20% para a "Conta Especial Emprego e Salário" |
| 10% restantes para Conta Especial do Em- prego e Salário ³⁵ | |

Para os empregadores, o valor cobrado será proporcional ao capital social da empresa, e o recolhimento ocorrerá no mês de janeiro. Vale ressaltar que não há cobrança de contribuição sindical dos empregadores para custeio das centrais sindicais.

3.2.2. Contribuição confederativa

A contribuição confederativa serve para custear o sistema confederativo, isto é, sindicatos, federações e confederações. Há expressão prevista constitucional que possibilita a contribuição confederativa, art. 8º, IV, CF/88. É fixada mediante decisão da assembleia geral e o desconto é feito na folha de pagamento dos empregados. A Reforma em nada mudou a regulamentação da contribuição confederativa, que somente pode ser exigida dos filiados ao sindicato.

Diferentemente da contribuição sindical, a confederativa nunca teve natureza jurídica de tributo, portanto não pode ser cobrada de trabalhadores não associados ao sindicato, sob pena de grave violação à liberdade sindical. Com a recente publicação da Súmula Vinculante nº 40 do STF, colocou fim a uma antiga discussão sobre a possibilidade ou não de cobrança de não filiados. Atualmente, somente pode ser cobrada contribuição confederativa dos filiados ao sindicato.

De acordo com a Constituição Federal e jurisprudência dominante nos tribunais:

33. O sindicato de trabalhadores indicará ao Ministério do Trabalho e Emprego a central sindical a que estiver filiado como beneficiária da respectiva contribuição sindical. Vale destacar que não existe repasse de contribuição sindical dos empregadores às centrais sindicais, uma vez que inexiste central sindical de empregadores.
34. Recentemente (17/06/2016), a 7ª Turma do TST (RR-2360-26.2011.5.02.0038) decidiu que o sindicato é obrigado a repassar o percentual destinado à federação mesmo na hipótese de não ser filiado a essa entidade de grau superior. No caso, o repasse é necessário se a federação for representativa da categoria econômica ou profissional, independentemente da filiação dos sindicatos.
35. Os recursos destinados à "Conta Especial Emprego e Salário" integram o recurso do Fundo de Amparo ao Trabalho (FAT) e são administrados pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social. Fonte: <http://www.mtps.gov.br/sindicato-contribuicao-sindical>.

A Orientação nº 3 da Corallis, atualmente cancelada, previa a possibilidade de cobrança de contribuição confederativa/assistencial de filiados e não filiados, desde que fosse respeitado o **direito de oposição**. Esse posicionamento, antes adotado,

Entendemos que a cobrança de contribuição confederativa a todos os trabalhadores é abusiva, ainda que garantido o **direito de oposição**. Os empecilhos criados à oposição do empregado demonstram, na prática, que essa cláusula é muitas vezes fantasiosa. A apresentação da oposição (por escrito de próprio punho, entrega em determinado horário e local, 5 dias de antecedência antes de fechada a negociação etc.) faz que o empregado ora seja vendido pelo cansaço, ora pelo desconhecimento. Enfim, a cláusula de oposição, na maioria das vezes, obriga que todos os empregados, filiados ou não, paguem a contribuição confederativa.

Destaca-se a posição do professor Sérgio Pinto Martins segundo a qual aos empregados não sindicalizados deverá ser garantido o direito de oposição à cobrança da contribuição confederativa, com a justificativa de que não puderam participar da votação em assembleia sobre a sua implementação.

Valle ressaltar que parte da doutrina entende que é necessária a expressão autorização do empregado sindicalizado para o desconto em folha. Dessa forma, não bastaria a simples filiação ao sindicato, mas igualmente seria necessária a autorização do empregado para esse fim. Essa posição, entretanto, é minoritária, uma vez que, em tese, esses trabalhadores tiveram o direito de participação na assembleia geral que fixou a contribuição.

Entretanto, é válido ressaltar que a contribuição confederativa, se aprovada em assembleia geral do sindicato, terá plena aplicação a todos os **sindicalizados**, inclusive aqueles que foram contra a sua instituição durante a votação da assembleia geral. Com isso, verifica-se que os trabalhadores são livres para se associar a uma entidade sindical. Todavia, assim que integrarem o quadro de sindicalizados, não será possível recusar o pagamento de uma contribuição decidida de acordo com os parâmetros adotados no estatuto da entidade.

Orientação Jurisprudencial nº 17 da SDC. As cláusulas coletivas que esta categoria profissional, será descontada em folha, para **custeio do sistema confederativo** da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei.

Súmula Vinculante nº 40 do STF (Conversão da Súmula nº 666 do STF). A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição é exigível dos filiados ao sindicato respectivo.

Art. 8º, 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.**

gerou profundas discussões entre os membros do MPT. Há duas correntes ainda existentes na instituição. O primeiro posicionamento, atualmente majoritário, e que nos parece mais acertado e razoável, defende a impossibilidade da fixação do direito de oposição, pois os não filiados não podem ser obrigados a pagar contribuição confederativa, conforme posicionamento fixado pelo STF. Ademais, esse empregado não filiado sequer participou das deliberações em assembleia geral. E outra corrente, no sentido de permitir essa fixação do direito de oposição aos empregados não associados, com o fundamento de que todos os trabalhadores devem pagar a contribuição pois são beneficiados pelas conquistas obtidas na negociação coletiva. Segue o antigo posicionamento da Conaliss:

Orientação nº 3 da Conaliss (CANCELAÇÃO). Contribuição assistencial. "É possível a cobrança de contribuição assistencial/negocial dos trabalhadores, filiados ou não, aprovada em assembleia geral convocada para este fim, com ampla divulgação, garantia a participação de sócios e não sócios, realizada em local e horário que facilitem a presença dos trabalhadores, desde que assegurado o direito de oposição, manifestado perante o sindicato por qualquer meio eficaz de comunicação, observados os princípios da proporcionalidade e razoabilidade, inclusive quanto ao prazo para o exercício da oposição e ao valor da contribuição."

Por fim, se verificada a abusividade da cláusula de contribuição sindical ou do meio empregado para sua efetivação, é necessária a atuação do MPT tanto na primeira como na segunda instância. O Procurador Regional do Trabalho deverá propor de ação anulatória de referida cláusula junto ao TRT. Já o Procurador do Trabalho, que atua junto às varas do trabalho, abrirá inquérito para investigação, e caso não haja TAC – Termo de Ajustamento de Conduta, ingressará com ação civil pública, com pedido de obrigação de não fazer, ou seja, para que o sindicato não volte a adotar a mesma prática abusiva no futuro. Trata-se da tutela inibitória adotada pelos procuradores do trabalho. Nos termos do art. 83, inciso IV, da Lei Complementar nº 75/1993:

Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores;

3.2.3. Contribuição assistencial

08. A contribuição assistencial ou taxa de reversão é prevista no art. 513, e, da CLT. Essa contribuição tem como finalidade compensar os custos decorrentes da participação nas negociações coletivas e, ainda, em razão da conquista de condições mais benéficas aos trabalhadores. Não tem natureza de tributo, portanto será cobrada apenas dos filiados ao sindicato. De acordo com o Precedente Normativo nº 119 do TST:

O tema, contudo, não é pacífico. Há decisões do próprio TST que sustentam a impossibilidade de instituição do direito de oposição, uma vez que, de acordo com o art. 545 da CLT, os descontos das contribuições devidas ao sindicato, com exceção da contribuição sindical, necessitam de **expressa autorização dos empregados**. O direito de oposição, por sua vez, opera com a lógica inversa, ou seja, a cobrança da contribuição deve ocorrer independentemente de autorização do trabalhador não sindicalizado, exceto se houver manifestação contrária à cobrança, o que fere o princípio constitucional da liberdade sindical:

Agravo de instrumento. Recurso de revista. **Contribuição assistencial. Direito de oposição.** A imposição da contribuição assistencial, em favor do sindicato da categoria profissional, a todos os trabalhadores, sem assegurar direito de oposição não condiz ao princípio da liberdade de associação, erigido no art. 8º, inciso V, da Constituição Federal. Nesse alcance, encontra-se o entendimento sobre a matéria consignado na Orientação jurisprudencial 17, SDC. Inexistência de demonstração de ofensa às normas legais e constitucionais indicadas e de configuração de dissensão pretoriana, considerados o art. 896, IV, da CLT e a Súmula 296, TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento (TST – AIRR 38140-07.2004.5.02.0221, Relator: Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro, Data de julgamento: 13/06/2007, 1ª Turma).

associação se não for assegurada o direito de oposição:

Nesse sentido, há julgados do TST que estabelecem que a imposição de contribuição assistencial a todos os trabalhadores fere o princípio da liberdade de direito de oposição, conforme já salientado no tópico da contribuição confederativa. Ressalta-se, novamente, que a cobrança de contribuição **assistencial** ou confederativa a todos os trabalhadores, indistintamente, é abusiva, ainda que garantido o direito de oposição, conforme já salientado no tópico da contribuição confederativa.

Assim, a contribuição assistencial ou confederativa não pode ser cobrada ou mesmo descontada dos empregados não associados ao sindicato. Se houver desrespeito a esse posicionamento do TST, também manifestado na Súmula Vinculante nº 40 do STF, será devida a restituição dos valores descontados a título de manutenção do sistema confederativo que não seja a própria contribuição sindical.

Contribuições sindicais – Inobservância de preceitos constitucionais: A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX, e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, **assistencial**, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados (grifo acrescido).

Contribuições assistenciais – Cobrança de trabalhadores não associados ao sindicato – Direito de oposição – Precedente Normativo 119 da SDC

do TST. 1. Segundo o Precedente Normativo 119 da SDC do TST, os arts. 5º, XX, e 8º, V, da CF asseguram o direito de livre associação e sindicalização, sendo ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa que estabeleça contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados, de modo que são nulas as estipulações que não observem tal restrição, e tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados. 2. In casu, quanto à cobrança de taxa assistencial de trabalhadores não sindicalizados, o Regional entendeu que, quando nas convenções coletivas há cláusula prevendo a possibilidade de direito de oposição do empregado para com o desconto, afastava-se a ilegalidade da parcela, de modo que, existindo cláusula instituindo a cobrança de contribuição assistencial a todos os trabalhadores, associados ou não, desde que assegurada o direito de oposição a estes, eram válidos os descontos efetuados a título de contribuição assistencial. 3. Contudo, a existência de cláusula coletiva prevendo o chamado direito de oposição não tem o condão de revestir de legitimidade a cobrança de contribuição assistencial de obreiros não sindicalizados, na medida em que a simples instituição desse tipo de cobrança obrigando trabalhadores não filiados ao sindicato já fere o direito constitucional à plena liberdade de sindicalização. Ressalte-se, ademais, na esteira de precedentes da SCD desta Corte, que o art. 545 da CLT exige a expressa autorização do empregado para que o desconto em prol do sindicato seja efetuado, e não o contrário, isto é, que haja manifestação expressa no sentido de não haver o mencionado desconto. 4. Dessa forma, merece reforma a decisão regional que considerou válida a norma coletiva que instituiu a cobrança de contribuição assistencial de todos os empregados integrantes da categoria profissional. Recurso de revista provido (TST – RR: 1411-48/2010.5.09.0068, Relator: Maria Doralice Novaes, Data de julgamento: 29/06/2011, 7ª Turma, Data de Publicação: DJT 01/07/2011).

Além disso, há posicionamento minoritário dentro da Magistratura do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho que defende a cobrança de todos os empregados, filiados ou não. O fundamento dessa corrente baseia-se no fato de que todos os trabalhadores são beneficiados pelas novas conquistas obtidas pelas negociações do sindicato. Logo, nada mais justo que todos os empregados, filiados e não filiados, contribuam para financiamento e custeio do ente sindical. Hoje esse posicionamento perdeu força em razão da Súmula Vinculante nº 40 do STF.

Súmula Vinculante nº 40 do STF: A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo.

Em maio de 2017, o STF reafirmou entendimento de que a cobrança de contribuição assistencial criada por acordo, convenção coletiva de trabalho ou sentença normativa a empregados não sindicalizados é inconstitucional:

Ademais, se houver cobrança indevida de contribuição confederativa ou assistencial aos não sindicalizados, o sindicato fica obrigado a devolver as contribuições descontadas irregularmente pelo menos dos últimos 5 anos, em razão do prazo

3.2.3.1. Do papel da Justiça do Trabalho diante de cobranças abusivas

Nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 17 da SDC e do Precedente Normativo nº 119, não é válida cláusula de instrumento coletivo que prevê desconto obrigatório de contribuição assistencial de empregado não sindicalizado, ainda que a ele seja garantido o direito de oposição. A previsão de oposição ao desconto não tem o condão de convalidar a cláusula coletiva, pois, a teor do art. 545 da CLT, os descontos salariais em favor do sindicato de classe estão condicionados à expressa autorização do empregado. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento. Vencidos os Ministros Carlos Scheuermann, TST-E-ED-RR-135400-05.2005.5.05.0015, SBDI-I, rel. Min. Dora Maria da Costa, 13.10.2016 (informativo nº 147 do TST).

Contribuição assistencial. Desconto obrigatório. Empregados não filiados ao sindicato. Direito de oposição. Nulidade da cláusula de instrumento coletivo. Art. 545 da CLT. Precedente Normativo nº 119. Orientação Jurisprudencial nº 17 da SDC.

Em recente julgado, o TST sustentou que contribuição assistencial somente pode ser cobrada dos empregados filiados, sendo nula a cláusula de instrumento coletivo que prevê o desconto obrigatório de todos os empregados com a possibilidade de direito de oposição:

“**Súmula nº 86 do TST 4º Região:** Contribuição assistencial. Descontos. Não filiada. A contribuição assistencial prevista em acordo, convenção coletiva ou sentença normativa é devida por todos os integrantes da categoria, sejam eles associados ou não do sindicato respectivo.

Em recente julgamento, o TST sustentou que contribuição assistencial somente pode ser cobrada dos empregados filiados, sendo nula a cláusula de instrumento coletivo que prevê o desconto obrigatório de todos os empregados com a possibilidade de direito de oposição:

Aliás, há posicionamento recente do TST-RS sustentando a possibilidade da contribuição assistencial para todos os empregados, filiados ou não ao sindicato:

Recurso Extraordinário. Repercussão Geral. 2. Acordos e convenções coletivas de trabalho. **Imposição de contribuições assistenciais compulsórias descontadas de empregados não filiados ao sindicato respectivo. Impossibilidade.** Natureza não tributária da contribuição. Violação ao princípio da legalidade tributária. Precedentes. 3. Recurso extraordinário não provido. Reafirmação de jurisprudência da Corte. Decisão: O Tribunal, por unanimidade, reconheceu a existência de repercussão geral da questão constitucional suscitada. No mérito, por maioria, reafirmou a jurisprudência dominante sobre a matéria, vencido o Ministro Marco Aurélio. Não se manifestaram os Ministros Ricardo Lewandowski e Cármen Lúcia. (Recurso Extraordinário com Agravo 1.018.459/PR – Relator: Min. Cílmir Mendes. Data de julgamento: 23/02/2017)

prescritional. Vale ressaltar que alguns juízes do trabalho determinaram que os empregadores devolvam essas contribuições, cobradas indevidamente. No entanto, as empresas apenas estavam cumprindo aquilo que foi determinado no instrumento coletivo, sem ter o conhecimento de quem era ou não sindicalizado. Esse controle deve ser feito pelo próprio sindicato e informado à empresa. Nesse caso, o pedido deveria ser julgado improcedente e a empresa não poderia ser condenada. Aquele que foi condenado a devolver a quantia descontada terá direito à ação de regresso contra o sindicato, pois o ente sindical não poderia ter cobrado o valor de todos os empregados indiscriminadamente. Nesse sentido, a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

Contribuição assistencial e confederativa. Embora a extensão da cobrança compulsória para os trabalhadores não sindicalizados encontre óbice no ordenamento jurídico, o empregador não participa da relação jurídica de base que lastreia as contribuições, não podendo, assim, ser condenado a devolver os valores descontados por determinação normativa (TRT-2 - R0 00020494420125020444 SP, Relator: Rosana de Almeida Bueno, Data de julgamento: 08/04/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: 15/04/2014).

Por fim, o empregador não pode custear o sindicato da categoria profissional porque dessa forma retira a autonomia do sindicato dos trabalhadores. Nesse sentido, estabelece a Orientação nº 1 da Conalis, coordenadoria temática do MPT de promoção da liberdade sindical:

Orientação nº 1. Conalis. Custeio patronal a sindicato profissional. Afronta a liberdade sindical o financiamento do sindicato profissional.

3.2.4. Mensalidade sindical

Mensalidade sindical ou estatutária está prevista no art. 548, b, da CLT. É contribuição prevista no estatuto do sindicato e cobrada apenas do trabalhador filiado. É voltada para a manutenção de atividades recreativas e assistenciais do sindicato. Ex.: manutenção de clubes, dentista, colônias de férias etc. Nesse sentido: As mensalidades dos associados do sindicato, por sua vez, consistem em parcelas mensais pagas estritamente pelos trabalhadores sindicais - zados a seus associados. São modalidades voluntárias de contribuições, comuns a qualquer tipo de associação, de qualquer natureza, e não somente sindicatos.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Necessidade de autorização para o desconto relativo a contribuições devidas ao Sindicato:** A Reforma Trabalhista alterou a redação dos art. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT para prever que o desconto relativo a contribuição sindical depende da prévia e expressa autorização dos empregados, empregadores e profissionais liberais.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** As antigas redações dos dispositivos estabeleciam que, para que houvesse o desconto relativo a contribuição sindical, não haveria necessidade de autorização pelo empregado. Nas demais contribuições, entretanto, a autorização já era exigida.

Na tentativa de resumir a matéria envolvendo as fontes de custeio do sistema sindical, segue quadro explicativo:

| | |
|--|--|
| 2.1. Contribuição sindical (art. 8º, IV, CF/88 e art. 578 e 591 da CLT): O recolhimento facultativo, mediante prévia e expressa autorização do empregado, do empregador e profissional liberal, para o pagamento de 1 dia de trabalho da remuneração do empregado no mês de março, em desconto ao sindicato ocorre no mês de abril, o qual é repassado ao sindicato no mês de maio. | |
| Para os empregados: O desconto de 1 dia de trabalho da remuneração do empregado no mês de março, em desconto ao sindicato ocorre no mês de maio, o qual é repassado ao sindicato no mês de junho. | |
| Para os empregadores: Valor cobrado, é proporcional ao capital social da empresa; recolhimento ocorre no mês de janeiro. | |
| Para os profissionais liberais: Isenção da contribuição sindical patronal. | |
| • Para os profissionais liberais: a) Pagamento dos valores em fevereiro de cada ano; b) Isenção: advogados (art. 47, Estatuto da OAB) c) Custeio do sistema confederativo (art. 8º, IV, CF/88); d) Somente aos sindicalizados (não tem natureza tributária) – Súmula Vinculante nº 40 do STF e 01-17 SDC | |
| 3. Contribuição assistencial (art. 513, “e”, CLT): a) Compensar os custos decorrentes da participação nas negociações coletivas; b) Somente aos sindicalizados (não tem natureza tributária) – Súmula Vinculante nº 40 do STF e 01-17 SDC c) Abrange todos os sindicalizados, inclusive aqueles que se manifestaram contrários à sua instituição; | |
| 4. Mensalidade sindical: a) Manutenção das atividades recreativas e assistenciais do sindicato b) Somente aos sindicalizados | |

3.3. Federação e confederação

As federações e confederações são entidades sindicais de grau superior, conforme previsto no art. 533 da CLT. Para as provas de Analista do TRT é necessário que o candidato memorize as características básicas dessas entidades, em especial como são compostas.

As federações são organizadas nos Estados-membros, art. 534 da CLT. São entidades de segundo grau, compostas de, no mínimo, 5 (cinco) sindicatos que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas. O objetivo da federação é coordenar interesses e reunir os sindicatos.

As **confederações** são entidades de âmbito nacional, com sede em Brasília. São formadas por, no mínimo, 3 (três) federações. Têm como objetivo coordenar as federações e sindicatos do seu setor. Exemplo: Confederação Nacional da Indústria. Cabe frisar que a confederação possui legitimidade para propor ação direta de inconstitucionalidade, conforme previsto no art. 103, IX, da CF/88.

Por fim, os órgãos internos das federações e confederações são os que seguem:

a) Conselho de representantes: será formado pelas delegações dos sindicatos ou das federações filiadas, constituída cada delegação de 2 membros, com mandato por 3 anos, cabendo 1 voto a cada delegação. Cabe ressaltar que o TST³⁶ decidiu que o representante sindical e suplente eleitos para o Conselho de representantes de federação ou confederação gozam da estabilidade provisória do dirigente sindical conforme estabelece o art. 8º, inciso VIII, CF/88.

b) Diretoria: será constituída de, no mínimo, 3 membros, não havendo número máximo, eleitos para mandato de 3 anos. A diretoria é o órgão responsável pela eleição do presidente da federação e da confederação.

c) Conselho fiscal: será composto por 3 membros, eleitos pelo Conselho de Representantes com mandato por 3 anos.

3.4. Centrais sindicais

As centrais sindicais existem desde a década de 80, mas foram reconhecidas juridicamente com a Lei nº 11.648/2008. São entidades abrangentes, que não representam um grupo ou categoria específica, por exemplo, podem a elas se filiar sindicatos dos trabalhadores rurais e do comércio. Ademais, tanto os sindicatos como as federações e confederações podem se filiar às centrais sindicais. Por fim, essas entidades representam apenas os trabalhadores, pois são formadas apenas por categorias profissionais. Não há, portanto, centrais sindicais de empregadores.

Há duas atribuições específicas das centrais sindicais:

a) coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas. Exemplo: fornecer consultoria jurídica, ou auxiliar nas pautas de reivindicações;

b) participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e de- mais espaços, em que estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores. Exemplo: indicação de representante dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS e participação das comissões que estudam modificação no texto da CLT.

36. Ver informativo nº 3º do TST ao final deste capítulo.

Para o exercício das atribuições e prerrogativas, as centrais sindicais terão de cumprir os seguintes requisitos exigidos pelo art. 2º da Lei nº 11.648/2008:

- I – filiação de, no mínimo, 100 sindicatos distribuídos nas 5 regiões do País;
- II – filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 sindicatos em cada uma;
- III – filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 setores de atividade econômica; e
- IV – filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional¹⁷.

Vale frisar que, após a sua constituição, a entidade passará a receber 10% do montante da contribuição sindical anual paga pelos trabalhadores. Lembra-se de que, com a Reforma Trabalhista, a contribuição sindical deixa de ser obrigatória, dependendo para seu desconto da prévia e expressa autorização dos empregados. Em outubro de 2013, o TST¹⁸ estabeleceu a estabilidade provisória do dirigente de central sindical, sob a justificativa de que estes órgãos apresentam importante papel no movimento sindical brasileiro, uma vez que se desvincula do modelo corporativista adotado pela pirâmide sindical composta pelos sindicatos, federações e confederações. Verifica-se, por fim, que as centrais sindicais não têm legitimidade para celebrar acordos ou convenções coletivas, ingressar com ação de cumprimento ou instaurar dissídio coletivo.

ENTIDADES DE GRAU SUPERIOR

(Federações e Confederações)

- Federações**
- Organizadas nos Estados-membros
 - Composta de, no mínimo, 5 sindicatos que representam a categoria
 - Objetivo é coordenar e reunir os sindicatos
- Confederações**
- Entidade de âmbito nacional (sede em Brasília)
 - Composta de, no mínimo, 3 federações que representam a categoria
 - Possuem legitimidade para propor Adin (art. 103, IX da CF/88)
 - **Órgãos internos das federações e confederações**
 - Conselho de representantes – formado por delegações dos sindicatos e das federações
 - Diretoria – no mínimo, 3 membros
 - Conselho fiscal – composto por 3 membros

37. O percentual será de apenas 5% do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional no período de 24 meses a contar da publicação da lei. A publicação ocorreu no dia 31 de março de 2008.
38. Para maiores informações ver TST-RR-50000-91.2008.5.17.0012 – Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado – Data de Julgamento: 23/10/2013

Centrais sindicais

Características básicas – Lei nº 11.648/2008

- Entidades abrangentes, formadas por sindicatos, federações e confederações
- Representam apenas os trabalhadores
- Contribuição: repasse de 10% da contribuição sindical anual paga pelos trabalhadores
- Atribuições
 - a) coordenar a representação dos trabalhadores
 - b) participar de negociação em que haja interesse dos trabalhadores
- Não têm legitimidade para celebrar acordos e convenções coletivas
- Dirigente das centrais sindicais, embora não haja previsão expressa em lei, gozam de estabilidade provisória no emprego segundo jurisprudência recente do TST

4. NEGOCIAÇÃO COLETIVA – CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVO

O tema em questão foi profundamente impactado pela Reforma Trabalhista. É imprescindível a atenção do leitor no assunto.

A Constituição Federal conferiu aos sindicatos o poder de criação de normas jurídicas, ou seja, estabelecer, juntamente com as empresas, normas mais benéficas aos trabalhadores, observando as peculiaridades regionais e econômicas da região. Esse poder dado aos sindicatos é chamado de princípio da autorregulamentação ou, ainda, princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva³⁹. O CLT, consistiu na valorização dos instrumentos coletivos de trabalho. Nesse sentido, verifica-se a prevalência do negociado sobre o legislado, o que assegura maior poder de negociação e representação dos trabalhadores pelos sindicatos.

Sobre esse ponto ligado a autorregulamentação, o STF⁴⁰ entende que a participação do Poder Executivo nas negociações coletivas de trabalho ofende o princípio da liberdade sindical, uma vez que não respeita a capacidade de criação das normas jurídicas pelas próprias partes envolvidas na negociação coletiva.

Para que a negociação coletiva seja válida, é necessária a presença do sindicato dos trabalhadores. De acordo com a CF/88:

- Art. 7º, XXVI** – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- Art. 8º, VI** – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

39. DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTR, 2008. p. 59.

40. Sobre o assunto, veja o julgamento da ADI nº 4364/SC – Relator: Min. Dias Toffoli – Data de julgamento: 02/03/2011.

Destaca-se que a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho estabeleceu a obrigação dos Estados-Membros da Organização Internacional do Trabalho de reconhecer efetivamente o direito de negociação coletiva como um princípio fundamental, ainda que as Convenções nº 87 e 98 da OIT não tenham sido ratificadas.

De acordo com o art. 616 da CLT, caso os sindicatos e as empresas forem provocados, não poderão se recusar a negociação coletiva. Fruto da negociação, poderão surgir dois instrumentos coletivos:

a) **Acordo coletivo (art. 611, § 1º, CLT):** instrumento normativo que decorre da negociação coletiva, sendo firmado pelo sindicato da categoria profissional (trabalhadores) com uma ou mais empresas. Vê-se que há obrigatoriedade da presença do sindicato dos trabalhadores para que o instrumento coletivo seja válido. O alcance das normas firmadas no acordo será aplicável no âmbito da empresa ou empresas acordantes, ou seja, aplicação a todos os empregados, independentemente de filiação ao sindicato.

b) **Convenção coletiva (art. 611, caput, CLT):** instrumento normativo que decorre da negociação coletiva, sendo firmado pelos sindicatos da categoria profissional e sindicato da categoria econômica. O alcance das normas coletivas firmadas na convenção não se limita aos filiados, mas a todo o “âmbito das respectivas representações”.

O ponto em comum entre acordo e convenção: serão fixadas condições de trabalho que serão aplicadas aos contratos individuais de trabalho, como utilização de EPIS, reajuste salarial, estabilidade etc. Uma vez firmado o acordo ou convenção coletiva, os direitos, vantagens e obrigações serão aplicados a todos os trabalhadores, filiados e não filiados ao sindicato. O instrumento coletivo tem, portanto, efeitos *erga omnes*. Nesse sentido, ensina o professor Ricardo Resende⁴¹ de forma didática:

É importante ressaltar que este efeito *erga omnes* significa que a norma coletiva alcança todos os trabalhadores daquela categoria, inclusive os não sindicalizados, para o bem e para o mal. Assim, o aumento de salário ou a criação de determinada parcela ou benefício alcança os não sindicalizados, mas de certa forma flexibilizam direitos trabalhistas.

A diferença entre acordos e convenções reside no fato de a convenção coletiva ser mais abrangente, pois envolve os sindicatos de ambas as categorias. Já o acordo tem abrangência mais restrita, envolvendo apenas os empregados da empresa ou empresas que o celebraram. No acordo coletivo são discutidas questões do dia a dia da empresa, como locais de amamentação, posicionamento das máquinas na empresa e uso do telefone e e-mail.

41. RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho esquematizado*. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2011.

Resalta-se, todavia, que existem outras **diferenças pontuais** entre acordos e convenções coletivas de trabalho trazidos pela jurisprudência, doutrina e pela legislação. Sérgio Pinto Martins⁴² salienta que, no caso de concessão de férias coletivas, a conversão do abono de férias⁴³ somente seria possível mediante acordo coletivo entre o empregador e o sindicato profissional. Justifica a impossibilidade de celebração de convenção coletiva pelo fato de que a negociação do abono acontece entre o sindicato dos empregados e a empresa local. Concordamos inteiramente com o autor, pois o caráter genérico da convenção que não atende às peculiaridades de cada empregador. Por fim, a Lei nº 13.189/2015, que criou o Programa Seguro-Emprego⁴⁴, estabelece que somente é possível a adesão ao programa com a celebração de acordo coletivo de trabalho específico para este fim, que não pode versar sobre outros assuntos. Não é possível, portanto, a celebração de convenção coletiva de trabalho para esse fim.

4.1 Prevalência do negociado sobre o legislado⁴⁵ (Reforma Trabalhista)

A análise atenta aos art. 611-A e 611-B (artigo também comentado nesse livro) será imprescindível nas futuras negociações. Caso haja conflito entre eles, deve sempre prevalecer o art. 611-B, que traz os limites à negociação coletiva. Dessa forma, assegura-se princípios básicos constitucionais como a dignidade da pessoa humana e a máxima eficácia do texto constitucional.

O mote da reforma trabalhista, especialmente na redação do presente art. 611-A da CLT, consistiu na valorização dos instrumentos coletivos de trabalho. Nesse sentido, verifica-se a prevalência do negociado sobre o legislado, o que assegura maior poder de negociação e representação dos trabalhadores pelos sindicatos. As próprias partes da relação jurídica coletiva podem transacionar com maior liberdade, pois, em um dos polos da relação jurídica está o sindicato da categoria profissional:

Art. 611-A, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). 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;

42. MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 649.
43. **Art. 143, § 2º, CLT:** “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.”
44. Para maiores informações acerca do Programa Seguro-Emprego, recomendando a leitura do capítulo de flexibilização do Direito do Trabalho.
45. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre a valorização do negociado.

O art. 7º, XXVI da Constituição Federal/88 elenca como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, o reconhecimento de acordos e convenções coletivas de trabalho. Estes são considerados instrumentos muito importantes para a adequação da legislação trabalhista no dia a dia vivido pela empresa. É a denominada flexibilização

- 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 – regulamentação 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.

trabalhista, que pode ser conceituada como a diminuição da imperatividade das normas trabalhistas ou da amplitude de seus efeitos⁴⁶:

Na flexibilização permanecem as normas básicas de proteção ao trabalhador, mas permite-se maior amplitude dos acordos e convenções para adaptação das cláusulas contratuais às realidades econômicas da empresa e às realidades regionais. De acordo com Arnaldo Sussekind⁴⁷:

Com a flexibilização, os sistemas legais preveem fórmulas opcionais ou flexíveis de estipulação de condições de trabalho, seja pelos instrumentos da negociação coletiva ou pelos contratos individuais de trabalho, seja pelos próprios empresários.

As empresas reivindicam a flexibilização para diminuir a forte intervenção do Estado na elaboração das leis trabalhistas. O argumento utilizado pelos empresários é que com a flexibilização haveria maior possibilidade de manter os empregos. Deve-se destacar, entretanto, que no Brasil os sindicatos dos trabalhadores, muitas vezes, estão submissos ao poder econômico dos empregadores. Assim sendo, se a proteção legislativa diminuisse, haveria precarização das condições de trabalho dos empregados.

Hoje, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho atuam para coibir eventuais cláusulas abusivas e verificam se a norma está compatível ou não com a legislação pela aplicação do princípio da adequação setorial negociada⁴⁸.

Diferentemente da flexibilização, a desregulamentação ocorre quando há ausência total da legislação protetiva, isto é, substituição do legislado pelo negociado. Nesse caso, não haveria a intervenção do Estado na elaboração das leis, deixando para as partes a elaboração das condições de trabalho.

No caso em questão, o artigo – que não encontra correspondente na legislação anterior – faz prevalecer o negociado sobre o legislado. De acordo com a redação do “caput” dispositivo, os instrumentos coletivos de trabalho passam a ter “prevalência sobre a lei” em diversas hipóteses elencadas em seus incisos.

Aquelles que defendem a necessidade de valorização do negociado sobre o legislado argumentam que o art. 611-A da CLT permitirá maior dinamismo e atualidade à legislação trabalhista.

- 46 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. P. 67.
- 47 SUSSEKIND, Arnaldo et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. Vol. I. 21. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 202.
- 48 “Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas justicelativas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justicelativista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas justicelativas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas justicelativas transacionam setorial parcelas justicelativas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta). DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 1.497-1.498.

Por outro lado, o dispositivo recebeu diversas críticas, desde sua introdução no Projeto de Lei nº 6.787/2016, durante a sua tramitação na Câmara dos Deputados, pois traria diversos prejuízos aos trabalhadores, especialmente se o sindicato profissional não atuasse efetivamente na defesa dos interesses de seus representados. Seguem os principais argumentos contrários às alterações promovidas pelo art. 611-A da CLT:

1) Relativização do princípio da norma mais favorável: O novo dispositivo da CLT vai de encontro com o princípio da norma mais favorável, que estabelece que, em conflito entre duas normas, deve ser aplicada a mais favorável ao trabalhador, já que o artigo estabelece que nos casos por ele elencados, a convenção coletiva e o acordo coletivo terão prevalência sobre a lei. Exemplo: Ainda que a legislação preveja determinada atividade como insalubre de grau máximo, o instrumento coletivo pode prever que, para determinada categoria profissional, será considerada como de grau mínimo. Ainda que a legislação seja mais favorável, prevalecerá a norma coletiva;

2) Princípio da vedação ao retrocesso social: Sustenta-se que a alteração promovida pela Reforma Trabalhista afronta o princípio da vedação ao retrocesso social. Isso porque, a Constituição Federal/1988, no caput do art. 7º prevê os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, os quais devem promover a melhoria de suas condições sociais. Com a aplicação do princípio da vedação do retrocesso, pretende-se que a alteração legislativa não altera o núcleo essencial de determinado direito assegurado. Segundo Canotilho⁴⁹:

A proibição do retrocesso não deve interpretar-se como proibição de qualquer retrocesso referido a normas concretas ou como proibição geral de retrocesso.

Tendo em vista que a Reforma Trabalhista não trouxe nenhum tipo de salvaguarda ao trabalhador no art. 611-A da CLT, haveria violação ao princípio da vedação ao retrocesso social diante da ampla negociação coletiva. Não houve, portanto, a garantia do mínimo essencial ao empregado, pois há mudanças que, inclusive, versam sobre segurança e saúde do trabalhador (insalubridade, por exemplo), o que não deve ser admitido, tendo em vista possibilitar uma alteração em prejuízo do trabalhador, reduzindo o núcleo estruturante do Direito do Trabalho;

3) Princípio da intervenção mínima: Argumenta-se também que o Judiciário poderá atuar apenas com base no princípio da intervenção mínima, já que o negociado fará lei entre as partes. Ainda que contrário ao previsto na legislação, o instrumento coletivo não poderia ser revisado pelo Judiciário, exceto se constatado vício no negócio jurídico firmado entre as partes conforme previsto na nova redação do § 3º do art. 8º da CLT:

49 Canotilho, José Joaquim Gomes. O princípio da sustentabilidade como princípio estruturante do direito constitucional. *Revista de estudos políticos*, Porto, v. 8, nº 13, p.7-18, 2010.

Art. 8º, § 3º, da CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017): 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.

As cláusulas das convenções e dos acordos coletivos de trabalho podem ser discutidas no âmbito do Poder Judiciário, de forma incidental em reclamação trabalhista individual ou por meio de ação anulatória. Nesse sentido, se verificada a violação de liberdades individuais ou coletivas ou dos direitos individuais indisponíveis, o art. 83, IV, da LC nº 75/93 confere legitimidade ao MPT para a propositura de ação anulatória de cláusulas convencionais perante os tribunais, adotando a mesma sistemática da competência para o ajustamento do dissídio coletivo.

No entanto, o artigo em comentário estabeleceu uma limitação no controle do Poder Judiciário desses instrumentos coletivos de trabalho. A Justiça do Trabalho deve verificar exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, balizando sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Ve-se, portanto, que a redação do § 3º do art. 8º da CLT restringiu consideravelmente a atuação dos juízes na interpretação das normas coletivas, obrigando o Poder Judiciário a analisar tão somente a conformidade da norma coletiva aos requisitos de validade do negócio jurídico e ao respeito da autonomia da vontade coletiva, nos termos do art. 104 do Código Civil:

Art. 104 do CC/02: A validade do negócio jurídico requer:

I – agente capaz;

II – objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III – forma prescrita ou não defesa em lei.

Pelo referido dispositivo, observa-se que o negócio jurídico será considerado válido quando o agente for capaz de celebrar a convenção ou acordo coletivo, quando o objeto negociado for lícito, possível, determinado ou determinável e quando a forma realizada estiver prescrita ou não proibida em lei.

4) Falta de representatividade dos sindicatos no Brasil: A problemática da representação e representatividade sindical, no país, tornou-se ainda maior com esse novo dispositivo. O sindicalismo brasileiro foi desenvolvido desde a década de 1930 com base em fortes tendências corporativistas, que assegurou forte intervenção estatal e baixa atuação das entidades sindicais. Mesmo com as alterações promovidas pela Constituição Federal de 1988, os pilares do modelo corporativista ainda se sustentam, especialmente com a manutenção da unidade sindical, com a presença de um único sindicato representativo de determinada categoria em uma mesma base territorial. Acresça-se o fato de que o Brasil possui milhares de sindicatos pulverizados e um baixo índice de sindicalização pelos trabalhadores.

Segundo posicionamento do MPT, com o qual concordamos, autorizar o reconhecimento de direitos por negociação coletiva não fortalece as tratativas entre trabalhadores e empregadores. Ao contrário, enfraquece e coloca em descrédito diante da sociedade esse importante instrumento de pacificação dos conflitos coletivos de trabalho.

Art. 5º, XXXV, CF/88: 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: a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.

A legislação, por sua vez, oferece a proteção mínima necessária para a relação de trabalho. Por essa razão, entendemos que o princípio da norma mais favorável não pode ser afastado. Impedir que o Poder Judiciário analise os acordos e convenções coletivas de trabalho firmados, além dos requisitos de validade do negócio jurídico, é extremamente prejudicial aos trabalhadores. Além, é claro de sua inconstitucionalidade por violar o princípio da inafastabilidade da jurisdição previsto no art. 5º, XXXV, da CF/88:

O modelo de organização sindical brasileiro engessado em um sistema de unidade sindical não permite que os trabalhadores busquem o sindicato mais representativo de seus interesses profissionais. Dessa forma, seria transmitida a responsabilidade pela negociação de diversos direitos dos trabalhadores a muitos sindicatos ineficientes ou cooptados pelo setor empresarial, o que representaria verdadeiro retrocesso social.

De nossa opinião, entendemos que a negociação coletiva é importante instrumento de negociação entre empregado e empregador e deve sempre ser incentivada, pois é o meio de solução de conflitos trabalhistas pelo qual as próprias partes integrantes da relação jurídica estabelecem as condições de trabalho aplicáveis no âmbito de suas representações. Essa modalidade de autocomposição permite que as próprias partes encontrem maior equilíbrio à relação jurídica, além de assegurar maior adaptação às mudanças ocorridas na sociedade e no mundo do trabalho do que a legislação.

Esse modelo viola a liberdade sindical, pois impede que os próprios trabalhadores possam escolher os sindicatos que melhor representam seus interesses profissionais. Na presença de sindicato não representativo, não é dada a possibilidade aos trabalhadores de criação de nova entidade sindical profissional. Agora, com a Reforma Trabalhista, o problema se agrava, pois a defesa de diversos direitos dos trabalhadores passa a ser assegurada exclusivamente aos sindicatos, que poderão negociar melhores ou piores condições de trabalho. Se permanecer a ausência de atuação efetiva ou a atuação contrária aos interesses dos trabalhadores por cooptação da entidade sindical pelos empregadores, poderá haver redução de direitos dos trabalhadores nas negociações coletivas, o que certamente contribuiria para o retrocesso social.

Quanto ao questionamento acerca da constitucionalidade da própria Lei nº 13.467/2017 e dos dispositivos que versam sobre a negociação coletiva, é importante destacar que o próprio STF, desde 2015, já vinha se manifestando pela valorização do negociado sobre o legislado nos julgamentos acerca da supressão das horas in itinere⁵⁰ e na previsão de eficácia liberatória geral do PDV⁵¹.

Por fim, a alteração legislativa deve ser acompanhada de ostensiva fiscalização das entidades sindicais pelo Ministério Público do Trabalho e pela justiça do Trabalho para evitar que direitos trabalhistas sejam negociados em prejuízo dos trabalhadores por seus sindicatos.

4.2. Rol exemplificativo de valorização do negociado (Reforma Trabalhista)

de valorização do negociado

O art. 611-A da CLT estabelece em seus incisos um rol de direitos cuja regulamentação por instrumentos coletivos de trabalho tem prevalência sobre a legislação. Entretanto, um dos pontos mais polêmicos do artigo consistiu na introdução em seu “caput” da expressão “**entre outros**”. Portanto, o rol de direitos previstos é meramente **exemplificativo**: Além das 15 hipóteses elencadas – incisos I a XV, a Reforma Trabalhista permitiu que outros direitos possam prevalecer sobre a legislação.

Dessa afirmação, surge o questionamento: todos os direitos trabalhistas poderão ser transacionados por meio de negociação coletiva, tendo prevalência sobre a lei? A resposta é não. Os direitos assegurados pela Constituição Federal, exceto-nadas as hipóteses que o próprio texto constitucional permite, não são passíveis de flexibilização por meio de negociação coletiva, pois a Reforma Trabalhista foi aprovada como lei ordinária, tendo status infraconstitucional. Além disso, o art. 611-B da CLT⁵², também acrescentado pela Reforma Trabalhista, trouxe um rol de direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por serem objetivo ilícito de convenção ou acordo coletivo de trabalho:

Art. 611-B, CLT. 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;

50. RE nº 895759/PE – Relator Min. Teori Zavascki – Data de julgamento: 12/09/2016.
51. RE nº 590415/SC – Relator Min. Roberto Barroso – Data de julgamento: 30/04/2015.
52. Para mais informações, consulte os comentários ao art. 611-B da CLT nessa obra.

- 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 expressão 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.

Note-se que a maioria dos dispositivos do art. 611-B da CLT refere-se aos direitos previstos no texto constitucional, seja no rol do art. 7º da CF/88 ou nos artigos referentes ao direito coletivo do trabalho (art. 8º e 9º da CF/88).

Em resumo, a negociação coletiva para reduzir ou suprimir direitos seria permitida em todos os direitos dos trabalhadores que não estão previstos na Constituição Federal e no art. 611-B da CLT. Ressalta-se que é possível a celebração de acordos ou convenções coletivas que prevejam melhoria nas condições de trabalho em todas as hipóteses sem exceção.

De nossa opinião, entendemos que a utilização de rol exemplificativo para as hipóteses em que se permite a transação de direitos trabalhistas é extremamente prejudicial aos trabalhadores, pois poderá ter efeitos indesejados com a redução de direitos essenciais não previstos na CF/88 e no art. 611-B da CLT. Tendo em vista que o dispositivo permite a redução e a supressão de direitos por meio de negociação coletiva, com prevalência sobre a lei, as hipóteses deveriam ser expressas para trazer maior segurança jurídica e também para traçar de forma clara os limites da flexibilização trabalhista.

Além disso, verifica-se um conflito entre o art. 611-A da CLT e o "caput" do art. 7º da CF/88, uma vez que este prevê que o rol de direitos dos trabalhadores previstos na Constituição Federal é apenas exemplificativo, devendo ser considerados "outros que visem à melhoria de sua condição social". Portanto, o próprio texto constitucional determina a necessidade de tutela de outros direitos dos trabalhadores que tendem à melhoria da condição social dos trabalhadores. Não seria, portanto, possível admitir que lei ordinária contivesse previsão em sentido contrário admitindo que a regra seja a possibilidade de negociação de todos os direitos trabalhistas, com exceção daqueles previstos no art. 611-B da CLT.

Outro efeito danoso da previsão de rol exemplificativo para a redução ou supressão de direitos trabalhistas é o aumento das ações no Poder Judiciário questionando a viabilidade ou não da redução de determinado direito por meio de instrumento coletivo. A ausência de previsão expressa gera insegurança jurídica e o alcance da flexibilização somente será definido quando, anos depois, os tribunais trabalhistas e o STF se manifestarem sobre o assunto. Ao invés de trazer a pacificação social por meio da negociação coletiva, importante instrumento de autocomposição de conflitos, o estabelecimento de rol exemplificativo tende a aumentar os conflitos trabalhistas e vai de encontro com o próprio objetivo previsto pela Reforma Trabalhista.

Tendo em vista a indefinição do rol exemplificativo criado pelo art. 611-A da CLT, apresentaremos nos próximos tópicos, os principais impactos da valorização do negociado nos direitos previstos nos incisos do presente artigo.

4.2.1. Jornada de Trabalho

O inciso I do art. 611-A da CLT estabelece que o negociado prevalece sobre o legislado quando versar sobre o pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais. Essa previsão é apenas uma repetição daquilo que já prevê o art. 7º, XIII da Constituição Federal/1988, que estabelece que a duração do trabalho não deve ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, sendo facultada a compensação de horários e redução de jornadas. Portanto, é possível que haja redução da jornada de trabalho por meio de negociação coletiva com a correspondente diminuição proporcional dos salários dos empregados sem que haja ilicitude. No entanto, de acordo com o § 3º do presente artigo, se houver pactuação de cláusula que reduza o salário ou a jornada de trabalho, é necessário o estabelecimento de estabilidade provisória no emprego durante o prazo de vigência do instrumento coletivo:

Art. 611-A, § 3º da CLT: 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.

Essa previsão é muito importante na proteção dos trabalhadores durante as crises econômicas e financeiras de determinada empresa ou categoria econômica e segue a tendência já iniciada com o estabelecimento do Programa de Proteção ao Emprego, atualmente denominado Programa Seguro-Emprego (PSE), na Lei nº 13.189/2015, que já permitia a redução da jornada e salário com garantia provisória enquanto perdurasse essa condição:

Art. 6º, I, Lei nº 13.189/2015: A empresa que aderir ao PSE fica proibida de: dispensar arbitrariamente ou sem justa causa os empregados que tiverem sua jornada de trabalho temporariamente reduzida enquanto vigorar a adesão ao PSE e, após o seu término, durante o prazo equivalente a um terço do período de adesão.

Enquanto vigente o instrumento coletivo, os trabalhadores não podem ser dispensados imotivadamente.

4.2.2. Banco de horas

Com a Reforma Trabalhista e a consequente modificação do artigo 59 da CLT, o legislador deixou clara a diferença existente entre banco de horas e a compensação de jornada. A compensação pode ser realizada entre empregado e empregador em acordo de compensação tácito ou escrito, devendo ser realizada dentro do período de um mês. Portanto, a compensação de jornada é mensal.

Por sua vez, o banco de horas foi dividido em duas modalidades: banco de horas anual e semestral:

53 Para mais informações, confira os comentários ao art. 59 da CLT nesse livro.

- a) Banco de horas anual:** Para o estabelecimento dessa modalidade de banco de horas, o § 2º do art. 59 da CLT aprego prevê a necessidade de previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que o excesso de horas em um dia fosse compensado em outro, de modo que a soma das jornadas semanais de trabalho sejam respeitadas no período máximo de um ano. Além disso, é necessário o respeito ao limite de 10 horas diárias de trabalho.
- b) Banco de horas semestral:** A novidade trazida pela Reforma Trabalhista consistiu na possibilidade de se estabelecer banco de horas por meio de acordo individual escrito entre empregado e empregador. Nesse caso, o prazo máximo para a compensação é de 6 meses. Portanto, além de permitir a compensação individual tática mensal, a legislação passou a admitir a previsão de banco de horas individual desde que conste em acordo escrito e realizado no prazo máximo de 6 meses.

Essa previsão não causa prejuízos diretos aos trabalhadores, pois as regras que já eram aplicáveis ao banco de horas individual, como o respeito ao limite diário de 10 horas. Ocorre que a possibilidade de ser estabelecido individualmente com o trabalhador deve aumentar essa modalidade de contratação quando não estabelecida a possibilidade por meio da negociação coletiva.

O art. 611-A, II, da CLT apenas reforça aquilo que está previsto no art. 59, § 2º da CLT, pois permite o estabelecimento de banco de horas anual por meio de negociação coletiva. Em razão da previsão da Reforma Trabalhista, a Súmula nº 85, V do TST deverá ser revista, passando a prever a possibilidade de acordo individual para o regime compensatório na modalidade “banco de horas”, desde que a compensação se dê em seis meses:

Súmula nº 85, item V do TST – As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

O inciso II do art. 611-A da CLT é amplo, podendo levar à interpretação de que seria permitida a prestação de serviço por mais de 10 horas, o que não pode ser admitido, tendo em vista ser prejudicial à saúde do trabalhador. A única possibilidade de jornada superior a 10 horas diárias (8 horas diárias + 2 horas de compensação) é a jornada 12 x 36 prevista no art. 59-A da CLT ou para o motorista profissional, que pode prestar até 4 horas extras caso previsto em instrumento coletivo nos termos do art. 235-C, “caput”, CLT:

Art. 235-C, CLT. A jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação por até 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 (quatro) horas extraordinárias.

4.2.3. Intervalo Intrajornada

De acordo com o inciso III do art. 611-A da CLT, a convenção e o acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre o limite mínimo de 30 minutos que deverá ser respeitado para jornadas superiores a 6 horas. De acordo com o art. 71 da CLT, segue a duração do intervalo intrajornada dos empregados:

- a) **jornada de até 4 horas:** não há previsão em lei de intervalo intrajornada. Nesse caso, o trabalhador deve prestar os serviços sem gozar do intervalo.
- b) **jornada que excede 4 horas, com limite de 6 horas:** o empregado terá direito a um intervalo de 15 minutos. Se o empregador exigir horas extras habituais, excedendo a jornada de 6 horas diárias, deverá conceder intervalo mínimo de 1 hora.
- c) **jornada que excede 6 horas:** é assegurado assegurado intervalo mínimo de 1 hora e máximo de 2 horas. Existe previsão de intervalo superior a 2 horas, mas haverá necessidade de prévio acordo escrito ou “contrato coletivo”. Ao ler “contrato coletivo”, entenda-se instrumento coletivo (acordo ou convenção coletiva).

Portanto, para as jornadas superiores a 6 horas, permite-se a redução do intervalo intrajornada para 30 minutos por meio de negociação coletiva. Entendemos que o intervalo de 15 minutos destinado aos empregados com jornada superior a 4 horas até o limite de 6 horas deve sempre ser respeitado, não sendo possível sua redução ou fracionamento.

Caso previsto intervalo intrajornada de 30 minutos em instrumento coletivo de trabalho, sua aplicação será imediata e independente da manifestação individual de vontade das próprias partes. Portanto, não se exige a aceitação do trabalhador para que haja a redução de seu intervalo, exceto se essa exigência estiver contida na convenção ou no acordo coletivo de trabalho.

O intervalo intrajornada é norma de segurança e saúde do trabalhador, sendo que sua diminuição para 30 minutos, independentemente da verificação do cumprimento dos requisitos do art. 71, § 3º da CLT⁵⁵, pode trazer prejuízos ao trabalhador. No mesmo sentido, o entendimento do Procurador-Geral Ronaldo Curado Fleury, para quem o descanso é fisiológico, tendo em vista o processo digestivo induzir ao sono, aumentando os riscos⁵⁶.

Apesar da permissão para a redução do intervalo intrajornada, defendemos que o seu fracionamento não deve ser permitido.

55 **Art. 71, § 3º da CLT:** O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

56 Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/noticia/presidente-do-tst-avalia-como-razoavel-intervalo-de-30-minutos-para-almoco.ghtml>>. Acesso em 15 mai. 2017.

Vale destacar, contudo, que há posicionamento que considera a redução do intervalo intrajornada benéfica para os empregados, pois podem deixar o trabalho mais cedo. O tema é muito discutido, com argumentos favoráveis e contrários, mas da forma como constou na Reforma Trabalhista, terá impacto imediato na Súmula nº 437, II, do TST⁵⁷.

4.2.4. Programa Seguro-Emprego

O Programa Seguro-Emprego trata-se de hipótese legal de flexibilização trabalhista. Referido programa era denominado Programa de Proteção ao Emprego na antiga redação da Lei nº 13.189/2015, que prevê nova hipótese de *lay off* como resposta ao aumento no número de desempregados diante de crise econômica. Em 26/06/2017, foi promulgada a Lei nº 13.456/2017, que alterou a redação dos dispositivos da Lei nº 13.189/2015, para denominá-lo Programa Seguro-Emprego e para prorrogar seu prazo de vigência.

A adesão ao Programa Seguro Emprego, nos termos do art. 2º da Lei nº 13.189/2015, pode ser feita por empresas de todos os setores em situação de dificuldade financeira, desde que se dê por acordo coletivo de trabalho. Nesse sentido, o disposto na Reforma Trabalhista só vem a reforçar o disciplinado em lei, pois permite que a adesão ao Programa seja realizada por norma coletiva. Ressalta-se que o PSE é celebrado mediante acordo coletivo específico para esse fim entre a empresa e o sindicato profissional respectivo, sendo possível a redução da jornada de trabalho e do salário em até 30%.

Entendemos que o instrumento coletivo de trabalho pode prever novas condições para a concessão do PSE, diversas daquelas previstas na Lei nº 13.189/2015. Entretanto, há dispositivos que versam sobre verbas públicas e atribuições de órgãos públicas, que não poderá ser objeto de negociação coletiva:

Art. 611-B, XXIX, da CLT. Constituem objeto ilícito de negociação coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: tributos e outros créditos de terceiros.

Nesse sentido, os empregados de empresas que tiverem aderido ao PSE terão direito ao equivalente a 50% do valor da redução de salários limitado a 65% do valor máximo da parcela do seguro-desemprego:

Art. 4º, Lei nº 13.189/2015: Os empregados de empresas que aderirem ao PSE e que tiverem o seu salário reduzido, nos termos do art. 5º desta Lei, fazem jus à compensação pecuniária equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor da redução salarial e limitada a 65% (sessenta e cinco por cento) do valor máximo da parcela do seguro-desemprego, enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho.

57 Súmula nº 437, II, do TST – É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

58. **Art. 62 da CLT** – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (...) II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

Note-se que, para que haja o enquadramento no art. 62 da CLT devem ser cumpridos alguns requisitos: exercício de cargo de gestão e recebimento de gratificação de função não inferior a 40% do respectivo salário efetivo. Há necessidade de o

Entendemos que a identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança deve ser analisado de forma restritiva, pois os gerentes que exercem poderes de gestão estão submetidos à disciplina do art. 62, II da CLT⁵⁸, não tendo direito ao adicional de horas extras, adicional noturno e intervalos, já que não sofrem limitação de jornada.

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

(...)

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;

(...)

Art. 7º, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

Nesse caso, a garantia de salário mínimo deve ser assegurada aos trabalhadores, inclusive em sua proporcionalidade na hipótese de jornada reduzida, sob pena de ofender o art. 7º, IV e VII da CF/88:

O inciso V do art. 611-A da CLT estabelece a possibilidade de se firmar mediante negociação coletiva, com prevalência sobre a lei, planos de cargos, salários e funções compatíveis com a função do empregado, assim como identificação dos

4.2.5. Plano de cargos, salários e funções e identificação dos cargos de confiança

Tendo em vista que esse valor é custeado pelo FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) não é possível que a negociação coletiva altere as disposições contidas em lei.

§ 2º O valor do salário pago pelo empregador, após a redução de que trata o caput do art. 5º, não pode ser inferior ao valor do salário mínimo.

§ 1º Ato do Poder Executivo federal deve dispor sobre a forma de pagamento da compensação pecuniária de que trata o caput, custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.

§ 1º Ato do Poder Executivo federal deve dispor sobre a forma de pagamento da compensação pecuniária de que trata o caput, custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador – FAT.

gerente exercer poderes de gestão, por exemplo, contratar e dispensar empregados, dar ordens, contratar financiamento em banco, fazer reuniões com fornecedores etc. Em resumo, poder de gestão é representar a figura do próprio empregador. Cabe ressaltar que é incompatível com o cargo de gerente a fiscalização do horário. Portanto, esses empregados devem ter ampla liberdade nos horários de chegada, saída etc. Para os gerentes que exerçam poderes de gestão não há limite de 8 horas, logo não terão direito às horas extras, adicional noturno e intervalos. De nossa opinião, a mera identificação das funções de confiança apenas assegura o recebimento da gratificação de função estabelecida para o exercício do cargo. Para que haja exclusão da limitação de jornada, é indispensável o efetivo exercício de poderes de gestão, não importando a nomenclatura utilizada. Nesse sentido, é possível a aplicação analógica da Súmula nº 102, I, do TST:

Súmula nº 102, I, do TST: A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos.

Nesse sentido, o Enunciado nº 43 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho⁵⁹, estabelece que a definição de cargos de confiança assegura apenas presunção relativa de veracidade, sendo necessária a análise real da função exercida:

Enunciado nº 43 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Prevalência do negociado sobre o legislado e definição de cargos de confiança

Negociação coletiva. Definição dos cargos de confiança. Presunção relativa. Art. 611-A, V, da CLT. A cláusula de instrumento coletivo que define os cargos que se enquadram como de confiança possui presunção relativa de veracidade, sendo necessária a análise da real função exercida e não meramente a função prescrita no contrato de trabalho, em razão do princípio da primazia da realidade.

Para configurar o gerente de agência, é necessário, com base no princípio da primazia da realidade, verificar suas reais atribuições, ou seja, se há presença de subordinados, se possui poderes diversos dos demais empregados etc. A mera nomenclatura do cargo, “gerente” ou “cargo de confiança” não é o bastante para enquadrá-lo no art. 224, § 2º, da CLT, e ampliar sua jornada para 8 horas diárias. No mesmo sentido, a norma coletiva deve ser balizada pelo princípio da primazia da realidade, somente sendo aplicada a limitação de jornada se comprovada as atribuições do empregado como função de confiança.

59 Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática. Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

60. No caso de regulamentamento de empresa que trate sobre plano de cargos e salários (quadro organizado em carreira), há necessidade de prévia homologação do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme prevê a Súmula nº 6, I, do TST.
61. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre os representantes dos empregados.

4.2.7. Representante dos trabalhadores no local de trabalho⁶¹

De acordo com o art. 11 da CF/88, nas empresas com mais de 200 empregados, deve haver a eleição de um representante dos empregados para promover o entendimento direto com os empregadores. O instrumento coletivo, nesse sentido, poderá versar sobre a representação dos empregados, desde que respeitado o art. 11 da CF/88. Os arts. 510-A a 510-D da CLT estabelecem normas acerca da representação dos trabalhadores nas empresas, inclusive com previsão de estabilidade para os membros da comissão de representação. Ocorre que todas essas normas podem deixar de ser aplicadas caso haja previsão diversa em instrumento coletivo, que prevalecerá sobre a lei.

É importante frisar que, uma vez firmado o regulamento interno, passa a ser aplicado (obrigatório) ao empregado e empregador.

Em resumo, são diversas as matérias que podem ser tratadas no regulamento da empresa. De acordo com o novo dispositivo, caso previsto em acordo ou convenção coletiva, essas normas terão inclusive prevalência sobre a lei, o que amplia significativamente a importância do regulamento de empresa. Os sindicatos terão papel determinante no estabelecimento de normas que atendam aos interesses de seus representantes, devendo conhecer as necessidades dos trabalhadores em cada empresa. O ideal seria a celebração de acordo coletivo para estabelecer as regras acerca do regulamento de empresa, pois as negociações diretas com determinada empresa pode atender melhor às particularidades do dia a dia dos trabalhadores.

É importante frisar que, uma vez firmado o regulamento interno, passa a ser aplicado (obrigatório) ao empregado e empregador.

qualquer formalidade especial.

regras estabelecidas pelo empregador não necessitam de prévia aprovação, ou

gos e salários, forma da participação nos lucros e resultados da empresa). Essas

dos empregados (adicional por produtividade ou tempo de serviços, plano de car-

e suspensão, instauração de inquérito para apuração da falta cometida) e direitos

trabalho, utilização de EPIS), disciplinares (hipóteses de aplicação da advertência

ligadas às questões técnicas (forma de desempenhar as atividades, horário de

Esse regulamento é na verdade uma "lei interna" da empresa. Ele prevê regras

organizar a empresa. Esta matéria não encontra previsão na CLT.

empresarial é o conjunto de regras elaboradas pelo empregador para mais bem

lecerá sobre a lei quando versar sobre regulamento de empresa. O regulamento

De acordo com o inciso VI do art. 611-A da CLT, o instrumento coletivo preva-

4.2.6. Regulamento de empresa

De nossa opinião, esse dispositivo é prejudicial aos trabalhadores, pois a representação dos trabalhadores no local de trabalho consiste em importante instrumento para o entendimento direto entre empregados de determinada empresa e o empregador, desvinculada do sindicato profissional. Trata-se de modalidade de representação não sindical dos trabalhadores. Caso necessária a proteção dos interesses dos empregados, a comissão pode inclusive se posicionar contrária ao sindicato profissional.

Permitir que o sindicato, por meio da negociação coletiva, interfira no procedimento de eleição, atribuições e garantias dos membros da comissão de representação, poderá esvaziar sua função e impedir eventual posicionamento contrário ao próprio sindicato dos trabalhadores.

4.2.8. Teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente⁶²

O inciso VIII do art. 611-A estabelece que instrumento coletivo poderá tratar do teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente.

No tocante ao teletrabalho, a CLT traz uma regulamentação específica sobre o tema nos arts. 75-A a 75-E, além de excluir os teletrabalhadores do controle de jornada nos termos do art. 62, III, da CLT. A celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho pode dispensar as formalidades exigidas em lei e trazer regulamentação diversa da legal.

É importante destacar que não é possível a ampliação do conceito de teletrabalho, para aumentar o rol de empregados não submetidos à limitação de jornada. Entendemos que o teletrabalho somente ocorre quando houver a presença de trabalho a distância com o empregado de tecnologias de informação e de comunicação. Por sua vez, o trabalho em regime de sobreaviso, consiste na possibilidade de o empregado permanecer em sua residência ou outro local combinado aguardando ordens da empresa. Nesse caso, receberá apenas $\frac{1}{3}$ da hora normal e poderá ficar nesse regime por, no máximo, 24 horas. De acordo com o inciso VIII do artigo em análise, o regime de sobreaviso pode ter nova disciplina jurídica, inclusive com prazo de duração e remuneração ampliados ou reduzidos, o que pode trazer prejuízos ao trabalhador.

Entendemos que o limite de 24 horas deve ser respeitado, pois o aumento do período aguardando ordens pode trazer prejuízos ao trabalhador, que sem- pre estará vinculado à empresa para ser chamado ao serviço. Seria ideal que os instrumentos coletivos prevíssem os procedimentos e os meios para comunicação do sobreaviso ao trabalhador.

⁶² Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre o trabalho intermitente.

- 63 **Art. 7º, VII, CF/88:** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- 64 **Art. 235 da SDI-I do TST:** O empregado que recebe salário por produção e trabalha em sobrejornada tem direito à percepção apenas do adicional de horas extras, exceto no caso do em-pregado cortador de cana, a quem é devido o pagamento das horas extras e do adicional respectivo.

do trabalho:

trabalho desenvolvido é exaustivo e a interpretação original gerava a precarização sobrejornada. Esses trabalhadores recebiam esse tratamento diferenciado, pois o de cana, das horas extras e do adicional respectivo na hipótese de trabalho em parte final da OJ nº 235 da SDI-I do TST prevê o pagamento, aos cortadores mínimo, 50%, pois as horas trabalhadas já estão sendo pagas pelo valor da comissão.⁶⁴

Nesse caso dos empregados que recebem por comissão, se sujeitos ao controle de horários, o pagamento das suas horas extraordinárias é diferente dos demais empregados. Como esse empregado continua recebendo as comissões durante as horas que ultrapassarem o horário normal, ele receberá apenas o adicional de, no mínimo, 50%, pois as horas trabalhadas já estão sendo pagas pelo valor da comissão.⁶⁴

É obrigatório que, nesse caso, haja a garantia do recebimento de um salário mínimo, devendo ser consideradas, ademais, como parcelas de natureza salarial.⁶⁵

recebe por tonelada cortada.

que costura sapato e recebe por peça costurada ou, ainda, cortador de cana que sempenho pessoal, independentemente do tempo gasto. Exemplos: empregado a quantidade produzida, ou seja, o salário estará intimamente ligado ao seu desempenho por produtividade, o empregado receberá de acordo com com prevalência sobre a lei.

O inciso IX do presente artigo trata da possibilidade de remuneração por produtividade e por desempenho individual ser estabelecida por instrumento coletivo

4.2.9. Remuneração por produtividade e por desempenho individual

trabalhadores. O instrumento coletivo poderá trazer estes detalhes.

Entendemos que devem ser observados requisitos mínimos para a regulamentação dessa modalidade contratual, como forma de se evitar prejuízos aos

ou acordo coletivo de trabalho.

CLT, o trabalho intermitente pode ter sua regulamentação prevista em convenção serviços esta disciplina pela CLT. De acordo com presente inciso do art. 611-A da convocação do empregado e consequências da aceitação ou recusa da oferta de de períodos de prestação de serviços e períodos de inatividade, cuja forma de e 452-A, ambos da CLT. O trabalho intermitente é caracterizado pela presença trabalho que foi inserida pela Reforma Trabalhista nos art. 443, parágrafo único, Por fim, o trabalho intermitente compreende nova modalidade de contrato de limites constitucionais se presente efetiva fiscalização de jornada e subordinação. Destaca-se que tanto o sobreaviso quanto o teletrabalho estão sujeitos aos

§ 235 da SDI-I do TST: O empregado que recebe salário por produção e trabalha em sobrejornada tem direito à percepção apenas do adicional de horas extras, exceto no caso do empregado cortador de cana, a quem é devido o pagamento das horas extras e do adicional respectivo.

Tendo em vista que o art. 611-A, IX, da CLT permite que a remuneração por produtividade seja fixada por negociação coletiva, é possível que esses trabalhadores tenham direito apenas ao adicional de horas extras, como os demais trabalhadores por recebem por produção. A atuação dos sindicatos será fundamental na defesa dos direitos e interesses desses trabalhadores para se evitar a diminuição no valor pago aos cortadores de cana de açúcar.

4.2.10. Registro de Jornada

Esse é um dos pontos sensíveis do artigo, porque o registro de ponto é primordial para o controle de jornada, inclusive para a determinação de intervalos, horas extras e adicional noturno. É um direito intimamente ligado à saúde do trabalhador. A modalidade de registro de jornada poderá ser objeto de convenção e acordo coletivo de trabalho com prevalência sobre a lei. De acordo com o art. 74, § 2º, da CLT o empregador, com mais de 10 empregados, deve manter a documentação da jornada do trabalhador, exigindo a anotação da entrada e saída, de forma manual, mecânica ou eletrônica.

Entendemos que a previsão do inciso X do art. 611-A da CLT não altera a obrigatoriedade de as empresas manterem o registro de jornada no caso de apresentarem mais de 10 empregados. A flexibilização trazida pelo dispositivo não permite a retirada do registro para empresa com mais de 10 empregados.

O novo dispositivo permite, no entanto, que se estabeleça, por meio de negociação coletiva, a forma como será realizado o registro, seja ele por meios manuais, mecânicos ou eletrônicos. Por exemplo, em acordo coletivo, pode ser firmada a obrigação de registro em ponto eletrônico de todos os empregados da empresa. Há conflito do art. 611-A, X, da CLT com o Sistema de Registro Eletrônico de Ponto – SREP regulamentado pelo Ministério do Trabalho na Portaria nº 1.510/2009, que exige o registro digital e facilita a ação fiscal (transparência).

4.2.11. Troca de dia dos feriados

A troca do dia de feriados também poderá ser objeto de instrumento coletivo. Essa possibilidade de negociação não trará prejuízos diretos ao trabalhador, já que não se fala em supressão, mas apenas alteração de dia do feriado.

Lembre-se de que o feriado trabalhado, mas não compensado, deve ser pago em dobro, nos termos da Súmula nº 146 do TST, que continua válida:

Súmula nº 146 do TST. O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

O Brasil é criticado pela quantidade de feriados previstos. O dispositivo foi criado para que os feriados prolongados possam ser suprimidos. Por exemplo, feriado que ocorre em uma terça-feira é transferido para a segunda-feira, evitando a redução do serviço prestado caso houvesse o prolongamento na segunda e na terça-feira. De acordo com o TST⁶⁵, somente é possível o trabalho em feriados no comércio caso previsto em convenção coletiva. Não se admite a previsão em acordo coletivo para essa prestação de serviços.

4.2.12. Enquadramento do grau de insalubridade⁶⁶

Antes da Reforma Trabalhista, a responsabilidade pela normatização e da fiscalização acerca do cumprimento das normas em questão, era do Ministério do Trabalho. Nesse sentido:

Atualmente podemos dizer que cabe ao MT e a responsabilidade pela quase totalidade da normatização de segurança e saúde nos ambientes laborais onde ocorre trabalho subordinado (há um empregador, ou tomador de serviço, responsável pelo empreendimento). O órgão tem também a atribuição legal de verificar o cumprimento destas normas, por intermédio das inspeções realizadas pelos seus Afts em todos os estados da Federação, nos seus mais diversos municípios⁶⁷.

As atividades ou operações insalubres são dispostas na Norma Regulamentadora nº 15 do Ministério do Trabalho, a qual estabelece os graus de estabilidade em máximo (com adicional de 40% sobre o salário), médio (com adicional de 20% sobre o salário) e mínimo (com adicional de 10% sobre o salário). Com a Reforma Trabalhista, o enquadramento do grau de insalubridade em máximo, médio e mínimo poderá ser objeto de instrumento coletivo de negociação. Entendemos que, apesar do reconhecimento dos acordos e convenções coletivas em âmbito constitucional (art. 7º, XXVI, Constituição Federal/1988⁶⁸), os instrumentos de negociação coletiva não podem prevalecer sobre normas de ordem pública, de caráter cogente, que, portanto, versam sobre direitos indisponíveis.

Este é o caso das normas de segurança e saúde no trabalho. Elas passaram a ter o status constitucional reconhecido com o advento da Carta Magna de 1988. Sobre o assunto, veja o entendimento de Edwar Abreu Gonçalves:

65 Informativo nº 17 do TST.

66 Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre o enquadramento do grau de insalubridade.

67 SANTOS, Adolfo Roberto Moreira. O Ministério do Trabalho e Emprego e a Saúde e Segurança no Trabalho. In: IPEA. *Saúde e Segurança no Trabalho: Aspectos Institucionais, Sistemas de Informação e Indicadores*. Brasília, 2011. Disponível em: <http://www.cpn-nr18.com.br/uploads/documentos-gerais/livro_sst_ipea_e_fundacentro.pdf>. Acesso em: 5 mai. de 2017.

68 Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; (...)

Oportunamente ressaltar que, com o advento da Constituição Federal brasileira de 1988, as normas preventivas de saúde, higiene e segurança do trabalho, que possuíam embasamento jurídico limitado à legislação ordinária, adquiriram status constitucional, em razão do disposto no inciso XXII do art. 7º de nossa Lei Maior⁶⁹ (...).⁷⁰ (grifo nosso)

O TST já se posicionou acerca da impossibilidade de se conferir supremacia à instrumentos de negociação coletiva, quando eles afrontam normas que tutelam a dignidade do trabalhador. Nesse sentido, cita-se acórdão proferido em Recurso de Revista:

No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, o princípio da autonomia privada coletiva (art. 7º, XXVI, da Constituição Federal) autoriza que os próprios interlocutores sociais criem normas, mediante concessões recíprocas, inclusive com a possibilidade de eventual supressão de direitos patrimoniais disponíveis dos empregados, em prol de algum outro benefício. O princípio em apreço, todavia, não ostenta feição absoluta, razão por que não se admite que as cláusulas negociadas em âmbito coletivo se sobreponham a direitos indisponíveis, tais como normas relativas à higiene, saúde e segurança no trabalho e outras relacionadas à própria dignidade humana do empregado.⁷¹ (grifo nosso)

Assim sendo, pode-se afirmar que a mudança legislativa é prejudicial aos trabalhadores, pois abre a possibilidade de um tema tão delicado como trabalho em ambiente insalubre ser regulamentado por sindicato e empresa.

Entendemos que é possível o enquadramento do grau de insalubridade desde que respeitado o exposto na NR-15, tendo em vista se tratar de norma sobre segurança e saúde do trabalhador. No mesmo sentido, o Enunciado nº 33 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho⁷², que prevê somente a possibilidade de enquadramento para graus superiores ao previsto na legislação:

Enunciado nº 33 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Enquadramento do grau de insalubridade: impossibilidade de redução

Considerando o princípio da primazia da realidade, e sendo a saúde um direito de todos e dever do estado, e considerando ainda a ilicitude da supressão ou redução dos direitos provenientes de normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, prevalecerá o acordado sobre o legislado sempre que se tratar de pagamento de percentual

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

- (...)
- XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança: (...)
- 70 GONÇALVES, Edwar Abreu. **Manual de Segurança e Saúde no Trabalho**. São Paulo: LTR, 2000. p. 25.
- 71 RECURSO DE REVISTA Nº TST-RR-12184-33.2014.5.03.0084.
- 72 Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática. Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

superior àquele determinado na NR-15, não sendo possível a redução do referido adicional.

Além disso, o art. 611-B, XVII, da CLT prevê que as normas acerca de saúde, higiene e segurança do trabalho, inclusive aquelas previstas em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, não podem ser objeto de negociação coletiva. Trata-se, portanto, de contratação do legislador a previsão que permite a alteração do grau de insalubridade, pois é uma disposição que está prevista na NR-15 do Ministério do Trabalho. Caso haja conflito entre os art. 611-A e 611-B, deve sempre prevalecer o art. 611-B, que trazer os limites à negociação coletiva. Dessa forma, asseguram-se princípios básicos constitucionais como a dignidade da pessoa humana, a máxima eficácia do texto constitucional e o princípio protetivo.

4.2.13. Prorrogação da jornada em ambientes insalubres⁷³

A prorrogação da jornada em ambientes insalubres é disposta no art. 60 da CLT, não tendo sido alterado, a princípio, pela Reforma Trabalhista:

Art. 60 da CLT – Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Antes da Reforma Trabalhista, o regime de compensação de horário em atividade insalubre, quando não atendidas as exigências do art. 60 da CLT, era inválido. Com o art. 611-A, XIII, da CLT, a prorrogação da jornada e o regime de compensação de horários passam a ser admitidos, mesmo sem a autorização dos órgãos fiscalizatórios competentes caso previsto em instrumento coletivo de trabalho. Essa nova disposição trará impactos na jurisprudência consolidada do TST, pois vai de encontro com o estabelecido na Súmula nº 85, VI do TST:

Súmula nº 85, VI do TST Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.

A necessidade de autorização pelo Ministério do Trabalho para que houvesse prorrogação e compensação de jornada representava salvaguarda àquele que

⁷³ Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre a prorrogação da jornada em ambientes insalubres.

labora em condições prejudiciais à sua segurança e saúde. A alteração promovida pela Reforma Trabalhista, nesse sentido, é prejudicial ao trabalhador e reduz o papel normativo e fiscalizador do Ministério do Trabalho.

4.2.14. Prêmios e incentivos

A concessão e prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo pode ser objeto de negociação coletiva. Referida possibilidade já ocorria na prática trabalhista. A CLT era omissa sobre o tema.

Os prêmios decorrem da produtividade do trabalhador, dizendo respeito a fatores de ordem pessoal dele, como a produção, a assiduidade, a qualidade. Não podem, porém, ser a única forma de pagamento do salário, por serem dependentes de uma condição, devendo o obreiro perceber pelo menos um salário fixo⁷⁴.

Com a Reforma Trabalhista, os prêmios passaram a ser considerados parcelas sem natureza salarial por expressa previsão no § 2º do art. 457 da CLT:

Art. 457 da CLT. (...)

§ 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.

(...)

§ 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.

Além disso, o § 4º desse dispositivo estabelece sua definição como as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício das atividades.

4.2.15. Participação nos lucros ou resultados da empresa

A participação nos lucros ou resultados da empresa (PLR) também pode ser objeto de negociação coletiva. Há expressa previsão da participação nos lucros e resultados na Constituição Federal, que estabelece, inclusive, a sua natureza indenizatória. De acordo com o art. 7º, XI, da CF/88:

Art. 7º, XI, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei.

74. MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 257.

Verifica-se que a PLR não substitui nem complementa a remuneração do empregado. Assim sendo, não integra ou reflete para qualquer efeito trabalhista. O pagamento da PLR, segundo a Lei nº 10.101/2000, deve ocorrer no máximo duas vezes por ano. Nesse sentido:

Art. 3º da Lei nº 10.101/2000: A participação nos lucros ou resultados não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargos trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

§ 2º É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil.

Com a Reforma Trabalhista, entretanto, a forma o pagamento do PLR poderá ser pactuado via negociação coletiva, de modo que a periodicidade poderá ocorrer em período inferior a um semestre, sem que, com isso, seja atribuída natureza salarial à referida parcela.

O TST, já vinha caminhando nesse mesmo sentido da Reforma. Em julgamento recente⁷⁵, defendeu a tese de que a PLR pago de forma habitual, desde que o parcelamento tenha expressão prevista em norma coletiva, possui natureza indenizatória. Além da previsão em instrumento coletivo, o fundamento utilizado pelo TST foi o de que o parcelamento não traz prejuízo aos trabalhadores e que, se o texto constitucional autoriza a redução de salário, seria igualmente possível a flexibilização de uma parcela secundária ao salário, como é o caso da participação dos lucros. Assim sendo, por força de norma coletiva e do princípio da autorregulamentação (art. 7º, XXVI, da CF/88), é possível o pagamento da PLR feito de forma mensal. Na ausência do acordo ou convenção coletiva, o parcelamento da PLR levará à integração às demais verbas trabalhistas.

Por fim, o empregado que contribuiu com a empresa para a obtenção do resultado positivo terá direito a participação nos lucros, mesmo se extinto o contrato antes da data prevista para o pagamento da parcela. A negociação coletiva, segundo o TST, não poderá retirar do empregado o direito à PLR. Nesse sentido:

Súmula nº 451 do TST. Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante acordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a participação da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa.

Os dispositivos da Lei nº 10.101/2000 que regulamentem o assunto continuam em vigor quando não houver norma coletiva. Entende-se que mesmo com a Reforma

Trabalhista, a Súmula nº 451 do TST deve prevalecer, tendo em vista tratar de verba devida em razão de direito adquirido do empregado.

4.3. Poder Judiciário e controle dos instrumentos coletivos de trabalho (Reforma Trabalhista)

As cláusulas das convenções e dos acordos coletivos de trabalho podem ser discutidas no âmbito do Poder Judiciário, de forma incidental em reclamação trabalhista individual ou por meio de ação anulatória.

Nesse sentido, se verificada a violação de liberdades individuais ou coletivas ou dos direitos individuais indisponíveis, o art. 83, IV, da LC nº 75/93 confere legitimidade ao MPT para a propositura de ação anulatória de cláusulas convencionais perante os tribunais, adotando a mesma sistemática da competência para o ajuizamento do dissídio coletivo.

No entanto, o art. 611-A, § 1º da CLT estabeleceu uma limitação no controle do Poder Judiciário desses instrumentos coletivos de trabalho:

Art. 611-A, § 1º. CLT: 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.

Art. 8º, § 3º. CLT: 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 deve verificar exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, balizando sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Com a Reforma Trabalhista, o instrumento de negociação coletiva se aproxima do negócio jurídico do Código Civil:

Negócio jurídico é um ato, ou uma pluralidade de atos, entre si relacionados, quer sejam de uma ou de várias pessoas, que tem por fim produzir efeitos jurídicos, modificações nas relações jurídicas no âmbito do Direito Privado⁷⁶.

O negócio jurídico, no âmbito do Direito Civil, é meio de realização de vontade entre particulares, devendo cumprir requisitos de existência, validade e eficácia. Com o advento da Constituição Federal/1988, a autonomia da vontade passou a ser limitada pelo texto constitucional, principalmente no que diz respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana e da função social da propriedade.

76 - LARENZ, KARL apud GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: Parte Geral**, 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. Volume 1.

77. Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre o litisconsórcio em ações de anulação de cláusulas de instrumento coletivo de trabalho.

Em regra, temos a formação mínima do processo com a presença de um autor, um réu e o juiz. Pode acontecer, no entanto, de estarem nos polos da ação mais

4.4.4. Litisconsórcio necessário dos sindicatos em ações que tenham como objeto a anulação de cláusulas de instrumento coletivo de trabalho”

Com isso, entendemos que o art. 611-A, § 1º, da CLT é inconstitucional pela violação do princípio de acesso à justiça e da inafastabilidade da jurisdição.

Ao restringir o âmbito da análise dos acordos e convenções coletivas a apenas os requisitos do negócio jurídico, a lei está excluindo da apreciação do Judiciário qualquer lesão ou ameaça ao direito que não esteja contida apenas nesses requisitos. É possível mencionar, por exemplo, a necessidade de anulação das cláusulas do instrumento coletivo de trabalho quando houver violação aos preceitos constitucionais, de direitos indisponíveis etc. Afronta-se o próprio texto da CLT que traz limites impostos no art. 611-B.

Art. 5º, XXXV, CF/88: 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: a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.

Pelo referido dispositivo, observa-se que o negócio jurídico será considerado válido quando o agente for capaz de celebrar a convenção ou acordo coletivo, quando o objeto negociado for lícito, possível, determinado ou determinável e quando a forma realizada estiver prescrita ou não proibida em lei.

- agente capaz;
- II - objeto ilícito, possível, determinado ou determinável;
- III - forma prescrita ou não defesa em lei.

Art. 104 do CC/02: A validade do negócio jurídico requer:

social do contrato como verdadeiras cláusulas gerais. Ve-se, portanto, que os art. 8º, § 3º e 611-A, § 1º, ambos da CLT, se realmente aplicados, restringirão consideravelmente a atuação dos juízes na interpretação das normas coletivas, obrigando o Poder Judiciário a analisar tão somente a conformidade da norma coletiva aos requisitos de validade do negócio jurídico, nos termos do art. 104 do Código Civil:

Além disso, o próprio Código Civil impõe limitações à autonomia da vontade ao elencar os princípios da boa-fé e da probidade, assim como o princípio da função social do contrato como verdadeiras cláusulas gerais.

do que um autor ou um réu. Tem-se aqui o denominado litisconsórcio, que é o fenômeno processual decorrente da existência de dois ou mais sujeitos-figurando no polo ativo, passivo, ou em ambos os polos da demanda. Trata-se, pois, de cumulação subjetiva. Diz o art. 842 da CLT:

Sendo várias as reclamações e havendo identidade de matéria, poderão ser acumuladas num só processo, se se tratar de empregados da mesma empresa ou estabelecimento.

É o caso, por exemplo, de dois empregados ajuizarem uma reclamação trabalhista em face da mesma empresa, para cobrar o pagamento das horas extras devidas. Desse modo, haverá litisconsórcio no processo do trabalho quando duas ou mais pessoas litigarem, no mesmo processo, em conjunto, ativa ou passivamente, desde que:

- I – entre elas houver comunhão de direitos ou de obrigações relativamente à lide;

- II – entre as causas houver conexão pelo pedido ou pela causa de pedir;
- III – ocorrer afinidade de questões por ponto comum de fato ou de direito (NCP, art. 113).

Diz-se **litisconsórcio facultativo** quando for opção das partes formal-lo. Por outro lado, o **litisconsórcio necessário** é aquele que deve ser formado obrigatoriamente, independentemente da vontade das partes, seja por imposição legal ou pela própria natureza da relação jurídica controversada (NCP, art. 114).

O art. 611-A, § 5º, da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, criou uma nova hipótese de litisconsórcio necessário legal, ao exigir que os sindicatos subscretores de convenção coletiva ou do acordo coletivo participem como litisconsortes necessários, em ações individuais ou coletivas, que tenham como objeto a anulação das cláusulas desses instrumentos.

4.5. Princípio da contrapartida e garantia provisória na hipótese de redução salarial (Reforma Trabalhista)

A Lei nº 13.467/2017 prevê que a inexistência de contrapartidas em instrumento coletivo de trabalho não enseja nulidade do negócio jurídico firmado:

Art. 611-A, § 2º, da CLT: 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.

Os instrumentos coletivos devem ter sempre a finalidade de buscar condições mais benéficas para o trabalhador. As normas prejudiciais só podem ser estipuladas de forma excepcional, na busca de interesses mais amplos para a categoria e nos casos previstos pelo legislador. Podemos citar como exemplos: redução salarial, aumento da jornada para quem trabalha em turnos ininterruptos de revezamento, compensação etc.

A negociação coletiva tem o objetivo de harmonizar as relações de trabalho, uma vez que elas estão em constante atrito diante dos interesses antagônicos entre empregado e empregador. Dessa forma, é possível a criação, modificação ou até mesmo a supressão de direitos para assegurar a adequação das relações trabalhistas. Contudo, há limites à negociação coletiva. A possibilidade de concessão de benefícios é ampla. No entanto, para suprimir ou modificar direitos, é necessário estabelecer limitações que impeçam o retrocesso social.

Somente as cláusulas de indisponibilidade relativa poderão ser negociadas. Elas são caracterizadas pela natureza da parcela pactuada (estabelecimento da jornada de trabalho, modalidade de pagamento, concessão de utilidades etc.) ou por expressa previsão em norma heterônoma (ex.: diminuição da jornada de trabalho – art. 7º, XIII, CF/88). Por outro lado, quanto às normas de indisponibilidade de absoluta, isto é, normas de saúde e segurança do trabalhador e normas que atentem contra o patamar mínimo civilizatório, não cabe transação.

Ademais, não é permitida a simples renúncia do direito de terceiros na negociação coletiva. Nesse sentido, há posicionamento que defende a necessidade de se aplicar o **princípio da contrapartida**. Apesar da redução de algum direito social assegurado ao trabalhador, garante-se outro benefício em contrapartida. Por exemplo, a redução de direitos já conquistados durante a negociação em uma greve exige que seja dado algo em troca, como a garantia provisória de emprego aos empregados grevistas. Nesse sentido, estabelece o Enunciado nº 33 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho:

Negociação coletiva. Supressão de direitos. Necessidade de contrapartida. A negociação coletiva não pode ser utilizada somente como um instrumento para a supressão de direitos, devendo sempre indicar a contrapartida concedida em troca do direito transacionado, cabendo ao magistrado a análise da adequação da negociação coletiva realizada quando o trabalhador pleiteia em ação individual a nulidade de cláusula convencional.

Ocorre que esse não tem sido o posicionamento adotado pela jurisprudência majoritária do TST, que entende ser desnecessária a contrapartida na hipótese de flexibilização dos direitos trabalhistas:

Recurso de revista. Turnos ininterruptos de revezamento. Estabelecimento por norma coletiva. Observância do limite de oito horas. Validade. Contrapartida. Desnecessidade. A validade da norma coletiva que estabelece a jornada em turno ininterrupto, nos termos da Súmula nº 423/TST, está condicionada à observância do limite máximo de oito horas, ainda que não haja contrapartida para o empregado. Assim, não havendo notícia no v. acórdão regional de que esse limite tenha sido extrapolado, deve-se conferir eficácia ao ajuste coletivo. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR: 113903620130300055, Data de julgamento: 10/12/2014)

Recurso de revista. Turnos interruptos de revezamento – Negociação coletiva – 7ª e 8ª horas extras – Inexistência de contrapartida. Oposto-cloneamento da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais desta Corte é no sentido de que basta o aspecto formal – ou seja, a existência de norma coletiva – para se reconhecer a validade da majoração da jornada em turnos interruptos de revezamento, independentemente da aterção do aspecto material acerca da existência de concessões reciprocas. Aplicação da Súmula nº 423 desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR: 1939009420095150096, Relator: Renato de Lacerda Paiva, Data de Julgamento: 25/02/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015)

A Reforma Trabalhista pôs fim à discussão acerca do princípio da contrapartida ao estabelecer que a inexistência de expressa indicação de contrapartidas reciprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, não ensejara sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

Com isso, entende-se que se possibilita a supressão ou redução dos direitos trabalhistas expostos no art. 611-A, sem que haja a comprovação de contrapartida. Exemplo: possibilita-se a redução de intervalo intrajornada para aqueles que trabalham por mais de 6 horas diárias, sem que, para isso, seja necessário conceder outro direito aos empregados. A previsão em comento é prejudicial ao trabalhador, pois pode permitir a redução de direitos sem garantias adicionais aos empregados.

Acrescento que a existência de concessões reciprocas é da essência do processo negocial coletivo, dispondo o art. 613, VII, da CLT, que são requisitos obrigatórios das Convenções e Acordos Coletivos a indicação de “Direitos e deveres dos empregados e empresas”.

No entanto, o § 3º do art. 611-A da CLT dispõe que, caso seja pactuada cláusula que reduza o salário ou jornada, a convenção ou acordo coletivo deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência da 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.

Art. 611, § 3º, CLT (acrescentado pela Reforma Trabalhista): 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.

A possibilidade de redução de salário e de jornada já estava prevista na Constituição Federal, consistindo em espécie de flexibilização trabalhista expressa em lei. Nesse sentido, estabelece a Constituição pátria, em seu art. 7º, incisos VI e XIII:

Art. 7º da CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

VI – irreduzibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

(...)

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 alteração ratifica a possibilidade de redução de salários e jornada prevista na Constituição Federal, mas cria a necessidade, para esses casos específicos, a contrapartida de se assegurar a proteção contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo de trabalho. Trata-se da hipótese cujo princípio da contrapartida está expresso na CLT.

Esse dispositivo é muito importante na proteção dos trabalhadores durante as crises econômicas e financeiras de determinada empresa ou categoria econômica e segue a tendência já iniciada com o estabelecimento do Programa de Proteção ao Emprego, atualmente denominado Programa Seguro-Emprego (PSE), na Lei nº 13.189/2015, que já permitia a redução da jornada e salário com garantia provisória enquanto perdurasse essa condição:

Art. 6º, I, Lei nº 13.189/2015: A empresa que aderir ao PSE fica proibida de: dispensar arbitrariamente ou sem justa causa os empregados que tiverem sua jornada de trabalho temporariamente reduzida enquanto vigorar a adesão ao PSE e, após o seu término, durante o prazo equivalente a um terço do período de adesão.

Enquanto vigente o instrumento coletivo, os trabalhadores não podem ser dispensados imotivadamente.

4.5.1. Anulação de cláusula compensatória em instrumento coletivo

As cláusulas das convenções e dos acordos coletivos de trabalho podem ser discutidas no âmbito do Poder Judiciário, de forma incidental em reclamação trabalhista individual ou por meio de ação anulatória.

Nesse sentido, se verificada a violação de liberdades individuais ou coletivas ou dos direitos individuais indisponíveis, o art. 83, IV, da LC nº 75/93 confere legitimidade ao MPT para a proposição de ação anulatória de cláusulas convencionais perante os tribunais, adotando a mesma sistemática da competência para o ajuizamento do dissídio coletivo.

Embora o referido dispositivo seja direcionado à atribuição do Ministério Público do Trabalho, o TST entende que ela deve ser estendida, de forma excepcional, aos entes sindicais subscritores da norma coletiva, “quando demonstrado vício de vontade ou alguma das irregularidades descritas no art. 166 do Código Civil, ou aos sindicatos representantes das categorias econômicas e/ou profissionais,

que não subscreveram a norma coletiva, mas que se sintam prejudicados em sua esfera jurídica, em decorrência do instrumento pactuado”⁷⁸.

Dessa forma, caso constatada nulidade em determinada cláusula de instrumento coletivo, o MPT e, excepcionalmente, os sindicatos têm legitimidade para ajuizar ação anulatória de cláusula de convenção e acordo coletivo de trabalho.

Como salientado, o princípio da contrapartida caracteriza-se pela previsão de benefícios aos trabalhadores na hipótese de redução de direito trabalhista. A Reforma Trabalhista pôs fim à discussão acerca do princípio da contrapartida ao estabelecer que a inexistência de expressão indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, não ensejara sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

A redução de salários por instrumento coletivo é a única exceção a essa regra, pois o § 3º do art. 611-A da CLT determina a necessidade de se assegurar a proteção contra dispensa imotivada durante a vigência do instrumento coletivo que determine a redução salarial. Trata-se, portanto, de hipótese legal de contrapartida.

Apesar de, em regra, não serem obrigatórias, os sindicatos convenientes podem estabelecer contrapartidas. Nesse caso, de acordo com o art. 611-A, § 4º, da CLT, se a cláusula que prevê a flexibilização de direitos trabalhistas for anulada pela Justiça do Trabalho, em ação anulatória, a cláusula compensatória – contrapartida prevista no instrumento coletivo – também deve ser anulada.

Exemplo: norma coletiva determina a redução da jornada de trabalho e prevê, em contrapartida, a concessão de aumento no valor do vale-refeição. Caso anulada a cláusula de redução de jornada, também será anulada a cláusula compensatória referente ao valor do vale-refeição.

De acordo com o posicionamento de Homero Batista Mateus da Silva⁷⁹, com o qual concordamos, esse dispositivo terá difícil aplicação prática, pois as condições e acordos coletivos de trabalho não tendem a indicar expressamente a cláusula de contrapartida quando há redução de direitos. Nesse sentido, somente se alterada a forma de elaboração dos instrumentos coletivos de trabalho, com previsão expressa de cada cláusula compensatória, seria possível sua anulação caso a cláusula de redução de direitos também fosse anulada.

Da mesma forma, o Enunciado nº 31 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho⁸⁰ determina que, havendo dúvidas acerca da existência de

78 TST-RO-3434 – 13.2011.5.10.0000, SDC, rel. Min. Dora Maria da Costa, 13.4.2015 (Informativo nº 103)
79 SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p. 114.
80 Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática. Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

cláusula compensatória, a cláusula questionada deverá permanecer no instrumento coletivo em observância do princípio do *in dubio pro operário*:

Enunciado nº 31 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Instrumento coletivo e anulação de cláusula compensatória

I – Contrapartidas em sede de negociação coletiva. Exigência inerente à boa-fé objetiva. Impossibilidade de supressão por lei. Inconstitucionalidade. A disposição constante do artigo 611-A, § 2º, da CLT, não é compatível com os artigos 7º, XXVI e 8º, VI, da Constituição Federal, e tampouco com o artigo 5º da Convenção 154 da OIT.

II – Negociação coletiva. Convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Anulação de cláusula compensatória. Art. 611-A, § 4º da CLT. Havendo dúvida acerca da existência de cláusula compensatória em benefício de outra cláusula principal, aquela deverá permanecer no instrumento coletivo, mesmo na hipótese do art. 611-A, § 4º (1ª parte), em observância ao princípio da proteção ao trabalhador (*in dubio pro operário*).

Por sua vez, esse problema não será enfrentado na hipótese de redução salarial. Por ter previsão expressa em lei de contrapartida obrigatória, a pro-cedência de ação anulatória, enseja a anulação da cláusula compensatória. Se anulada a redução salarial, também será anulada a cláusula de estabilidade provisória no emprego.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Prevalência do negociado sobre o legislado.** A Lei nº 13.467/17, no art. 611-A, “caput” e incisos, da CLT, passou a prever a prevalência dos instrumentos coletivos sobre a legislação, em diversas hipóteses elencadas. O rol apresentado é exemplificativo.
- **Antes da reforma trabalhista:** Não havia previsão expressa acerca da valorização do negociado. As hipóteses de flexibilização trabalhista eram determinadas na Constituição Federal e pela jurisprudência do TST e do STF.
- **Controle dos instrumentos coletivos de trabalho.** Foi ainda acrescentado o § 1º ao art. 611-A da CLT, o qual estabeleceu uma limitação no controle do Poder Judiciário dos instrumentos coletivos de trabalho. De acordo com o dispositivo, no exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo, a Justiça do Trabalho deve analisar exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, nos termos do art. 8º, § 3º, da CLT, balizando sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

- **Antes da Reforma Trabalhista:** A CLT não possuía nenhuma restrição quanto à análise dos instrumentos coletivos de trabalho – acordo coletivo e convenção coletiva – pelo Poder Judiciário.

• Princípio da contrapartida. A Reforma Trabalhista estabeleceu a desnecessidade de

previ-ção de contrapartidas recíprocas em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Excepcionalmente, dessa regra a redução de salário ou jornada, que exige a celebração de cláusula de proteção dos empregados contra dispensa imotivada, durante o prazo de vigência do instrumento coletivo de trabalho.

| | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Antes da Reforma Trabalhista: A CLT não possuía nenhuma previsão acerca da exigência de contrapartidas na elaboração dos instrumentos coletivos. A jurisprudência majoritária do TST já tinha o posicionamento quanto à desnecessidade de contrapartida.• Anulação de cláusula compensatória. A Reforma Trabalhista previu a necessidade de anulação de cláusula compensatória quando procedente ação anulatória de convenção ou acordo coletivo de trabalho.• Antes da Reforma Trabalhista: A CLT não possuía nenhuma previsão acerca da anulação de cláusula compensatória.• Litconsórcio necessário dos sindicatos subscritores dos instrumentos coletivos. A Lei nº 13.467/17, no art. 611-A, § 5º, da CLT, passou a exigir a presença dos sindicatos subscritores de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, como litconsortes necessários, em ação individual ou coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.• Antes da Reforma Trabalhista: Não havia a previsão dessa espécie de litconsórcio legal na CLT. Nas ações coletivas (ação anulatória de cláusulas convencionais), a doutrina e a jurisprudência já apontavam que os sindicatos deveriam figurar como litconsortes necessários. Nesse ponto, portanto, o dispositivo apenas reforçou o que já era adotado pela doutrina e jurisprudência. A grande inovação do dispositivo, portanto, foi estabelecer o litconsórcio necessário também nas ações individuais. | |
|---|--|

4.6. Dispensa em massa (Reforma Trabalhista)

► Art. 477-A da CLT.

► Informativos 17 e 34 do TST.

Esse tema foi profundamente alterado pela Reforma Trabalhista e apresenta atualmente extrema relevância ao Direito Coletivo do Trabalho.

A rescisão é a manifestação unilateral ou bilateral imotivada que coloca fim ao contrato de trabalho. A rescisão unilateral sempre foi admitida pelo ordenamento jurídico brasileiro e compreende as hipóteses de demissão e da dispensa sem justa causa. Com a Reforma Trabalhista, passou-se a admitir o término por vontade das partes, que ocorre por meio de **distrito**, acordo entre empregado e empregador que põe fim ao contrato⁸¹.

Admite-se a livre rescisão, pois ninguém é obrigado a manter-se vinculado permanentemente. Trata-se de direito potestativo de empregados e empregadores. O empregador tem o direito de terminar o contrato de trabalho unilateral, independentemente da manifestação de vontade do trabalhador, hipótese que configura a dispensa sem justa causa. Salvo nos casos de garantia provisória de emprego (gestante, membro da Cipa etc.), o empregado não poderá se opor a essa decisão.

Ocorre que o exercício do direito potestativo do empregador na dispensa em massa não era pacífico na doutrina e na jurisprudência do TST. Antes da Reforma

81 Para mais informações acerca do distrito, confira os comentários ao art. 484-A da CLT.

Trabalhista, não havia na CLT previsão acerca da dispensa em massa. Recentemente, o TST reafirmou o entendimento de que havia necessidade de **prévia negociação coletiva para a dispensa em massa**. Esse posicionamento jurisprudencial surgiu em razão das repercussões econômicas e sociais causadas por essa dispensa coletiva que, aliás, extrapolava o vínculo empregatício, alcançando a coletividade dos trabalhadores, bem como a comunidade e a economia locais⁸².

O TST, portanto, fruto do ativismo judicial, impôs o requisito da prévia negociação coletiva, quando houvesse dispensa em massa (informativos nº 17 e 34).

Cumprir ressaltar que a ausência de negociação coletiva prévia, nesse caso, garantia a reintegração dos empregados dispensados. Tanto o sindicato da categoria profissional (trabalhadores) como o Ministério Público do Trabalho tinham legitimidade para ingressar com a ação civil pública.

Caso as partes não formalizassem instrumento coletivo que colocasse fim ao conflito, caberia à sentença normativa (Poder Normativo da Justiça do Trabalho) fixar as condutas para o enfrentamento da crise empresarial no intuito de minimizar os impactos sociais e econômicos causados pela dispensa em massa de trabalhadores: DC, Greve, Abusividade. Não configuração. Dispensa coletiva. Exigência de negociação com o sindicato profissional.

Ao contrário da dispensa individual, que se insere no poder potestativo

do empregador, a dispensa coletiva tem relevante impacto econômico, social e jurídico sobre os trabalhadores, seus familiares, a comunidade empresarial, a população regional e o mercado econômico interno, configurando-se matéria própria da negociação coletiva mediante a imprescindível participação do sindicato profissional, nos termos do art. 8º, III e VI, da CF. Caberá à negociação ou à sentença normativa

proferida nos autos de dissídio coletivo, caso as partes não cheguem a um acordo, fixar as condutas para o enfrentamento da crise econômica empresarial, amortizando o impacto da dispensa massiva sobre o conjunto dos trabalhadores afetados. Com esse entendimento, e não vislumbrando abusividade na greve deflagrada pelos empregados da CAF Brasil Indústria e Comércio S.A. com o objetivo de tentar regular a despedida em massa, a SDC, por unanimidade, conheceu do

recurso ordinário, no tópico, e no mérito, negou-lhe provimento. TST-R0 173-02.2011-5.15.0000, SDC, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 13.8.2012 (informativo nº 17 – grifos acrescidos).

Assim, é importante destacar que o objetivo da negociação coletiva consistia na regulamentação dos termos dos contratos de trabalho com o intuito de diminuir os impactos sociais e econômicos causados pela dispensa em massa de trabalhadores, por exemplo, discutir a manutenção do plano de saúde ou auxílio-creche por mais 6 meses, a recolocação no mercado de trabalho, a disponibilidade de curso de aperfeiçoamento etc.

Nesse sentido é o entendimento da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (Conalis). Vale ressaltar que esse órgão é uma coordenadoria temática composta exclusivamente por membros do MPT, cujas deliberações não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o entendimento adotado pelo Ministério Público do Trabalho nas questões envolvendo liberdade sindical:

Orientação nº 6 da Conalis⁸³. Dispensa coletiva. Considerando os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da democracia nas relações de trabalho e da solução pacífica das controvérsias (preâmbulo da Constituição Federal de 1988), do direito à informação dos motivos ensejadores da dispensa massiva e de negociação coletiva (art. 5º, XXXIII e XIV, art. 7º, I e XXVI, e art. 8º, III, V e VI), da função social da empresa e do contrato de trabalho (art. 170, III, e Cód. Civil, art. 421), bem como os termos das Convenções nºs 98, 135, 141 e 151, e Recomendação nº 163 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a dispensa coletiva será nula e desprovida de qualquer eficácia se não se sujeitar ao prévio procedimento da negociação coletiva de trabalho com a entidade sindical representativa da categoria profissional.

Por outro lado, havia posicionamento contrário à exigência da norma coletiva, pois, ao estabelecer a como condição para a dispensa em massa de empregados, o TST estaria atribuindo Poder normativo à Justiça do Trabalho sem previsão legal. A Constituição Federal de 1988 reservou essa tarefa à lei complementar e o posicionamento do TST estaria invadindo a esfera de competência do Poder Legislativo. Ademais, essa postura da jurisprudência do TST deixaria as empresas em crise ameaçadas, ante a interferência indevida no poder de gestão do empregador e violaria o princípio da livre iniciativa. Para essa corrente, o empregador tem o direito potestativo da dispensa, o que não exige a anuência da outra parte para pôr fim aos contratos de trabalho. Em razão dessa intensa discussão, a questão encontra-se no STF, com repercussão geral (Tema nº 638 – ARE 647651):

Contrato de trabalho – Rompimento – Negociação coletiva – Exigência na origem – Recurso extraordinário – Repercussão geral verificada.

Possui repercussão geral a controvérsia acerca da necessidade de prévia negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores para dispensa dos empregados em massa (ARE 647651 RG, Relator(a): Min. Marco Aurélio, julgado em 21/03/2013).

Com a Reforma Trabalhista, reconhece-se que o empregador tem o direito potestativo de dispensar seus empregados independentemente da modalidade de término, seja ela individual, plúrima, ou coletiva:

Art. 477-A, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). As dispensas imotivas das 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.

Agora, todas são iguais. Dessa forma, exclui-se expressamente a necessidade de negociação coletiva prévia e do estabelecimento de acordo ou convenção coletiva de trabalho para a dispensa em massa.

O sindicato não participará, em regra, dessas dispensas coletivas. Na prática, o novo art. 477-A, CLT não retira nenhum direito do empregado, pois ele terá direito à totalidade das verbas rescisórias e poderá ingressar, livremente, com as medidas judiciais cabíveis.

Esse dispositivo traz prejuízos indiretos aos trabalhadores e também à sociedade e à economia do local, pois o empregador poderá dispensar centenas de empregados de uma só vez sem assegurar nenhuma contrapartida ou garantia de retorno ao trabalho caso a situação econômica da empresa melhore. A exigência do acordo ou convenção coletiva de trabalho atribua maior relevância à atuação dos sindicatos da categoria profissional no momento da dispensa.

Em resumo, com a equiparação entre as modalidades de dispensa sem justa causa individual ou coletiva, não há nenhum requisito legal para serem efetivadas, podendo o empregador agir livremente. Lembre-se, entretanto, que aos empregados dispensados coletivamente devem ser assegurados todos os direitos decorrentes da dispensa sem justa. A norma coletiva, por fim, poderá trazer outros parâmetros e requisitos para a dispensa coletiva, inclusive com medidas de contrapartida que assegurem maior proteção aos trabalhadores.

Por fim, é importante destacar a existência do art. 7º, I da Constituição Federal/88 e da Convenção nº 158 da OIT, que havia sido ratificada pelo Brasil e foi, posteriormente, denunciada⁸⁴. Referida Convenção estabelece a necessidade de fundamentação do término do emprego, que deve ser relacionada com a capacidade ou comportamento do empregado, baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Dispensa em massa:** A Lei nº 13.467/2017 estabeleceu que o empregador tem o direito potestativo de dispensar seus empregados independentemente da hipótese de dispensa, seja ela individual, plurima ou coletiva. Dessa forma, exclui-se expressamente a necessidade de negociação coletiva e do estabelecimento de acordo ou convenção coletiva de trabalho para a dispensa em massa.

• **Antes da Reforma Trabalhista:** Não havia dispositivo legal que regulamentasse o assunto. O TST tinha o entendimento de que havia a necessidade de prévia negociação coletiva para a dispensa em massa (informativos nº 17 e 34 do TST).

4.7. Requisitos formais da negociação coletiva

Para a celebração do acordo ou convenção é necessário convocar a Assembleia Geral, pois um acordo coletivo não poderá ser decidido individualmente pelo pre-sidente do sindicato. A forma da convocação é prevista no estatuto do sindicato, entretanto o *quorum* para aprovação do instrumento coletivo é previsto em lei, conforme a seguir exposto.

O *quorum* de aprovação será:

a) Primeira convocação:

- 2/3 dos associados da entidade, para convenção coletiva;
- 2/3 dos interessados da entidade, para o acordo coletivo.

b) Segunda convocação:

- 1/3 dos associados da entidade, para convenção coletiva;
- 1/3 dos interessados da entidade, no caso de acordo coletivo.
- Se a entidade possuir mais de 5.000 associados, o *quorum*, na segunda convocação, será de 1/8 associados.

Importante destacar que a celebração do instrumento coletivo é um ato formal, solene, ou seja, deverá ser **necessariamente escrito**, sem emendas ou rasuras, em tantas vias quantos forem os sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma via destinada ao registro no Ministério do Trabalho e Emprego.

O candidato ao cargo de Analista do TRT deverá estar atento ao próximo item, pois é cobrado com muita frequência nos concursos. Diz respeito ao **conteúdo obrigatório** de cláusulas de acordo e convenção. São oito requisitos básicos que deverão ser memorizados pelo candidato:

1) Designação dos sindicatos convenientes ou dos sindicatos e empresas acordantes. Como forma de verificar quais sindicatos firmaram a convenção ou, ainda, quais empresas firmaram o acordo é necessário que sejam nominadas expressamente, sob pena de não serem alcançadas pelo instrumento coletivo.

2) Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos. Essa cláusula está muito próxima da anterior. Importante constar do acordo e negociação quais as categorias que são abrangidas pela norma. Lembra-se de que a empresa não está obrigada a cumprir as normas coletivas da categoria diferenciada se não participou da negociação coletiva. De acordo com a Súmula nº 374, do TST:

85: Importante verificar que apenas o filiado ao sindicato poderá votar em assembleia, os demais empregados da empresa não poderão participar da votação.

Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

3) Prazo de vigência. De acordo com o art. 614, § 3º da CLT, alterado pela Reforma Trabalhista, o prazo de vigência dos acordos e convenções não poderá ser superior a 2 anos, sendo vedada a ultratividade⁸⁶. O objetivo desse prazo é fomentar negociações periódicas, adequando os instrumentos à realidade econômica e regional. Assim, com a Reforma Trabalhista, fica vedada a integração das cláusulas normativas nos contratos de trabalho findo o prazo de vigência da norma coletiva. Portanto, após o prazo máximo de 2 anos, a convenção ou acordo coletivo estipulado passam a não ter mais efeito. Nesse sentido: **Art. 614, § 3º da CLT (Alterado pela Reforma Trabalhista):** Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

Com a alteração promovida, a Súmula nº 277 do TST deverá ser cancelada ou revista para se adequar à nova previsão legal:

Súmula nº 277 do TST: As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

O TST adotava a teoria da aderência limitada por revogação, ou seja, enquanto não houvesse um novo instrumento coletivo que modificasse a situação ajustada, o antigo acordo ou convenção coletiva permaneceria em vigor, mesmo após o prazo de 2 anos.

Por outro lado, a redação da Orientação Jurisprudencial nº 322 da SDI-I do TST não deverá ser alterada pela nova redação do art. 614, § 3º da CLT. **Orientação Jurisprudencial nº 322 da SDI-I do TST:** Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado.

Tendo em vista a complexidade do tema apresentado, reservamos um tópico **específico** sobre a vigência dos instrumentos coletivos de trabalho logo adiante.

4) Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência. Como visto acima, o instrumento coletivo irá reger os contratos individuais pelo prazo máximo de 2 anos. Assim sendo, após esse período as partes deverão sentar a mesa de negociação, novamente, para a fixação de novos acordos e convenções coletivas.

86 Para mais informações acerca da ultratividade das normas coletivas, consulte o tópico sobre a vigência dos instrumentos coletivos de trabalho ainda nesse capítulo.

**5) Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os conven-
tes por motivos da aplicação de seus dispositivos.** Há possibilidade de
arbitragem. Lembra-se de que, na mediação, as próprias partes resolvem
o conflito, pois o papel do mediador é apenas dar sugestões de como
colocar fim ao conflito e aproximar as partes. Já na arbitragem é eleito
um terceiro (árbitro), que decidirá o conflito. Aliás, a arbitragem, antes da
Reforma Trabalhista, era permitida somente no direito coletivo (art. 114 da
CF/88), pois as partes são iguais. Com a Reforma Trabalhista, a arbitragem
passa a ser possível aos empregados “hipersuficientes” (art. 444, parágrafo
único da CLT). Ao contrário dos demais trabalhadores que necessitam de
seus sindicatos para negociar as hipóteses de prevalência do negociado
sobre o legislado, esses empregados podem negociar individualmente com
seus empregadores. As cláusulas negociadas terão a mesma eficácia e a
mesma preponderância dos instrumentos coletivos. Para a caracterização
do empregado “hipersuficiente”, é necessário o preenchimento de dois
requisitos:

a) Nível de escolaridade: empregado deve ser portador de diploma de nível
superior. Portanto, os empregados com menor grau de escolaridade não
tem direito a negociar as cláusulas contratuais com seu empregador, que
serão realizadas pelo sindicato de sua categoria;

b) Valor do salário: empregado deve receber salário superior a duas vezes
o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Em
2017, o teto previdenciário passou a ser de R\$ 5.531,31. Portanto, o em-
pregado somente poderá negociar diretamente com seu empregador caso
seu salário seja superior a R\$ 11.062,62.

Além disso, há a possibilidade de conciliação dos conflitos individuais nas
Comissões de Conciliação Prévia (art. 625-A da CLT⁹⁷).

**6) Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou
parcial de seus dispositivos.** A prorrogação é a manutenção das cláusulas
e condições firmadas anteriormente. No Brasil não é permitida a pror-
rogação automática do instrumento coletivo. Já a revisão é a adaptação
das cláusulas às novas realidades da economia ou da região. No caso da
prorrogação e da revisão, há necessidade de convocação da assembleia
geral, respeitado o *quorum* anteriormente citado (art. 612 da CLT). Ade-
mais, o novo instrumento revisado ou prorrogado deverá ser depositado
na mesma repartição onde a norma coletiva originária foi arquivada. As
modificações somente passarão a vigorar após 3 dias do depósito.

87. Para maiores informações, veja o tópico específico sobre as Comissões de Conciliação Prévia no final
deste capítulo.

7) Direitos e deveres dos empregados e empresas. Há necessidade de previsão, no instrumento coletivo, de direitos dos empregados (reajuste salarial, por exemplo) e deveres (utilização de EPIs, por exemplo). Essas cláusulas também irão abrangar o empregador.

8) Penalidades para os sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos. É possível a aplicação de multa via negociação coletiva. Ressalta-se que essas multas pactuadas, chamadas cláusula penal, serão aplicadas tanto para descumprimento por parte dos sindicatos (não utilização de EPI, por exemplo) quanto para os empregadores (atraso no pagamento de adicional por tempo de serviço, por exemplo). A cláusula penal tem como finalidade exigir o cumprimento da cláusula principal pactuada, por exemplo, a utilização do EPI ou pagamento do adicional. Logo, o valor da multa não poderá ultrapassar ao valor da obrigação principal. Assim, tanto os empregadores como os sindicatos estão sujeitos a multa por descumprimento das obrigações pactuadas. Não é possível, no entanto, o estabelecimento de multa por instrumento coletivo que seja direcionada aos empregados. A única hipótese de multa aos trabalhadores no ordenamento jurídico foi inserida pela Reforma Trabalhista e se refere ao descumprimento do acordado em trabalho intermitente (art. 443, § 3º e 452-A, da CLT). Na hipótese de aceitar a oferta de trabalho intermitente e não prestar os serviços, o empregado está sujeito a multa de 50% do valor avençado para o trabalho que seria realizado. Nesse sentido:

Orientação Jurisprudencial nº 54 da SDI-I do TST. O valor da multa estipulada em cláusula penal, ainda que diária, não poderá ser superior à obrigação principal corrigida, em virtude da aplicação do artigo 412 do Código Civil de 2002.

Importante memorizar também que, uma vez firmado o acordo ou convenção, é necessário que uma via seja depositada no órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, para fins de publicidade. Após a celebração, as partes terão **8 dias** para promover esse depósito. A entrada em vigor do instrumento coletivo ocorrerá em **3 dias** após o efetivo depósito. Ademais, caberá aos sindicatos afixar cópias dos acordos e convenções em locais visíveis nas suas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas, dentro de **5 dias** da data do depósito no órgão do MTE.

4.8. Vigência dos instrumentos coletivos de trabalho (Reforma Trabalhista)

Inicialmente, destaca-se que as condições estabelecidas nos acordos e convenções coletivas e também nas sentenças normativas serão aplicadas aos contratos individuais de trabalho da categoria, a todos os empregados, independentemente de filiação no sindicato. A questão que gera discussões é saber se as novas condições de trabalho fixadas em norma coletiva ou sentença normativa integram, de forma definitiva, os contratos dos empregados ou se possuem prazo fixo de

validade. Há 3 teorias a respeito do tema, com destaque ao brilhante professor e autor Maurício Godinho Delgado⁸⁸:

- 1) **Aderência Irrestrita ou Ultratividade Plena.** De acordo com essa corrente, as conquistas obtidas aderem, para sempre, os contratos de trabalho em vigor. Não poderão ser retiradas. Nesse caso, as vantagens dadas no instrumento coletivo, seriam equiparadas às leis trabalhistas e às cláusulas contratuais, conforme o art. 468 da CLT (veda alterações contratuais prejudiciais ao trabalhador). Em resumo, a norma coletiva geraria direito adquirido. Exemplo: plano odontológico conquistado em determinado acordo coletivo não poderia ser retirado, nem mesmo após o fim do seu prazo máximo de vigência (2 anos).

- 2) **Aderência Limitada ao Prazo (sem Ultratividade).** Nesse caso, as conquistas obtidas vigorariam pelo prazo fixado no próprio instrumento coletivo. Após esse período, se não houvesse nova negociação, os trabalhadores perderiam automaticamente os direitos conquistados, como plano de saúde, vale-compras etc.

- 3) **Aderência Limitada por Revogação (Ultratividade Relativa).** Essa era a posição intermediária. De acordo com essa teoria, as conquistas obtidas vigorariam até que novo instrumento coletivo os revogasse ou alterasse. Assim sendo, diante da inércia de algum sindicato ou empresa em voltar à mesa de negociação, após o término do acordo ou convenção, os trabalhadores não seriam prejudicados, pois as cláusulas continuariam tendo vigência normalmente.

O TST adotava o posicionamento contido na teoria da aderência limitada por revogação, já que defendia a permanência do instrumento coletivo até que outro o revogasse ou alterasse. Nesse sentido:

Súmula nº 277 do TST. Convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Eficácia. Ultratividade.

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

Com a Reforma Trabalhista, entretanto, este posicionamento precisará passar por modificações, haja vista a previsão expressa no art. 614 § 3º da CLT que estabelece a vedação da ultratividade. Com isso, passa a se aplicar aos instrumentos coletivos de trabalho a teoria da aderência limitada ao prazo (sem ultratividade):

Art. 614, § 3º da CLT (Alterado pela Reforma Trabalhista): Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

88. DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: Ltr, 2011. p. 172.

Para facilitar a compreensão do assunto, vamos dividi-lo de acordo com as alterações promovidas pelo TST, pelo STF e, agora, pela Reforma Trabalhista em 4 períodos: 1) antes da alteração da Súmula nº 277 do TST; 2) após a alteração da Súmula nº 277 do TST; 3) Liminar na ADPF 323/DF pelo STF; e 4) Alteração promovida pela Reforma Trabalhista.

4.8.1. Antes da alteração da Súmula nº 277 do TST

Antes da alteração promovida pelo TST (setembro/2012), o prazo de vigência dos acordos e convenções não poderia ser superior a 2 anos, de acordo com o art. 614, § 3º, da CLT. Aliás, um dos requisitos para a validade dos acordos e convenções é exatamente estipular o prazo de sua vigência, conforme o art. 613, II, da CLT. O prazo de vigência da sentença normativa é de, no máximo, 4 anos (art. 868, parágrafo único, da CLT). Esses prazos eram seguidos de forma rígida, utilizando-se, portanto, de uma interpretação literal da CLT. Adotava-se a teoria da Adêrência limitada ao Prazo (sem ultratividade). De acordo com o texto anterior:

Súmula nº 277 do TST. Sentença normativa. Convenção ou acordo coletivos. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho.

I – As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho (grifos acrescidos).

II – Ressalva-se da regra enunciada no item I o período compreendido entre 23.12.1992 e 28.07.1995, em que vigorou a Lei nº 8.542, revogada pela Medida Provisória nº 1.709, convertida na Lei nº 10.192, de 14.02.2001.

O objetivo do prazo previamente fixado era fomentar negociações periódicas, adequando os instrumentos à realidade econômica e regional. Se os acordos e convenções aderissem de forma permanente, prejudicariam futuras negociações, pois as empresas não teriam nenhum interesse em conceder benefícios aos trabalhadores sabendo que a situação não poderia ser modificada no futuro. Dessa forma, se fixada cláusula de acordo ou convenção com validade superior a 2 anos, ela seria inválida, conforme entendimento do TST:

Orientação Jurisprudencial nº 322 da SDI-1 do TST: Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, a cláusula de termo aditivo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado.

Aliás, é exatamente essa a diferença existente entre as cláusulas de acordos e cláusulas contratuais (possibilidade de modificação de tempos em tempos, via negociação) e cláusulas para prejudicar o trabalhador, conforme prevê o art. 468 da CLT e o princípio da condição mais benéfica).

Por fim, mesmo antes da alteração promovida pelo TST, havia duas cláusulas do instrumento coletivo que não perdiam a validade após expirado o prazo fixado: a primeira delas era a cláusula que fixava o percentual do aumento do salário, que foi conquistado, em termos salariais, não cabia, e ainda não cabe, a alteração prejudicial, com base no princípio da irredutibilidade do salário, diante do art. 7, VI, da CF/88. A segunda cláusula que persistia, mesmo após terminado o prazo de vigência, era aquela que tratava de vantagens pessoais adquiridas. Por exemplo, o empregado que preencheu os requisitos para aquisição de determinada estabilidade prevista em norma coletiva. Nesse sentido, prevê a jurisprudência do TST:

Orientação Jurisprudencial nº 41 da SDI - I do TST. Estabilidade. Instrumento normativo. Vigência. Eficácia.

Preenchidos todos os pressupostos para a aquisição de estabilidade decorrente de acidente ou doença profissional, ainda durante a vigência do instrumento normativo, goza o empregado de estabilidade mesmo após o término da vigência deste.

Outras cláusulas eram mantidas na prática, mesmo após o término da validade do acordo ou convenção, como: estabilidade de alguns dirigentes sindicais, cobrança de contribuições assistenciais e confederativas etc.

O TST, repete-se, adotava a **teoria da aderência limitada ao prazo**. Após o prazo fixado no instrumento ou sentença normativa, ou se decorridos 2 anos do acordo ou convenção, os direitos conquistados cessavam imediatamente. Por exemplo: vale-compras previsto no acordo coletivo no valor de R\$ 200,00 terminava automaticamente após os 2 anos, caso não houvesse nova negociação.

4.8.2. Após a alteração da Súmula nº 277 do TST

Mesmo antes da alteração promovida pelo TST, havia uma corrente doutrinária que defendia a **teoria da aderência limitada por revogação**⁹⁹, ou seja, enquanto não houvesse um novo acordo ou convenção que modificasse a situação do instrumento ajustado, ele continuava em vigor, mesmo após terminado o seu prazo de vigência. De acordo com o professor Maurício Godinho Delgado: “os dispositivos dos diplomas negociados vigoram até que novo diploma negocial os revogue”⁹⁹.

89. “A ultra-atividade segue ao menos dois modelos, que se distinguem pelo seu caráter condicionado ou incondicionado: a ultra-atividade incondicionada dá-se em alguns países nos quais uma conquista obtida mediante negociação coletiva não pode ser jamais suprimida, incorporando-se definitivamente ao patrimônio dos trabalhadores; noutros países, a ultra-atividade da cláusula resultante de negociação coletiva está condicionada à inexistência de norma coletiva posterior que a revogue, ou seja, a cláusula normativa pode ser suprimida ou quicá ter o seu alcance reduzido mediante norma coletiva superveniente, imunitizando-se seu conteúdo somente quanto à incidência das alterações individuais do contrato de trabalho”. GODINHO, Maurício Delgado; CARVALHO, Augusto César Leite; ARRUDA, Kátia Magalhães. *A Súmula nº 277 e a Defesa da Constituição*. Artigo retirado do site do TST: www.tstjus.br. DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTR, 2011. p. 173.

Havia, até, a Lei nº 8.542/92 nesse sentido. Essa lei não está mais em vigor. O TST já havia sinalizado a mudança do posicionamento quando modificou a Súmula nº 277, para prever essa exceção, conforme constava no item II da antiga redação: “Ressalva-se na regra enunciada no item I o período compreendido entre 23.12.1992 e 28.7.1995, em que vigorou a Lei nº 8.542, revogada pela MP nº 1.709, convertida em Lei nº 10.192/2001.”

Com a redação dada à Súmula nº 277 do TST em 2012, as conquistas obtidas deveriam vigorar até que um novo instrumento coletivo as revogasse ou alterasse: **Súmula nº 277 do TST:** As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

Assim sendo, diante da inércia ou recusa de algum sindicato ou empresa em voltar à mesa de negociação, após o término do prazo fixado no acordo ou convenção ou no fim de 2 anos (prazo legal), os trabalhadores não seriam prejudicados, pois as cláusulas continuariam tendo vigência normalmente. De acordo com a corrente doutrinária que defendeu a tese estampada na **Súmula nº 277:**

A ultra-atividade condicional, ou seja, aquela que faz a norma coletiva prevalecer até que a cláusula de interesse seja eventualmente derrogada por norma coletiva posterior, promove a harmonia entre os atores coletivos da relação laboral, impondo a negociação coletiva de trabalho como um modo necessário de rever conquistas obteidas, sem o artifício de tê-las suprimidas pela mera passagem do tempo”.

Ademais, cumpre destacar que o posicionamento que sustenta a ultratividade da norma coletiva também se encontra sumulado no âmbito do TST da 5ª Região: **Enunciado nº 2 do TST da 5ª Região:** As cláusulas normativas, ou seja, aquelas relativas às condições de trabalho, constantes dos instrumentos decorrentes da autocomposição (Acordo Coletivo de Trabalho e Convenção Coletiva de Trabalho) gozam do efeito ultra-ativo, em face do quanto dispõe o art. 114, § 2º, da Constituição Federal de 1988, incorporando-se aos contratos individuais de trabalho, até que venham a ser modificadas ou excluídas por outro instrumento da mesma natureza.

Inegável que essa alteração jurisprudencial foi, num primeiro momento, muito favorável aos trabalhadores, pois permitiu que os direitos conquistados fossem mantidos mesmo após o término de vigência dos instrumentos normativos.

Ocorre que, na prática, o efeito poderia ser prejudicial aos empregados. Primeiro, porque se criou o direito adquirido das cláusulas negociais benéficas. Uma vez conquistada determinada vantagem, esta não mais seria retirada, porque o sindicato dos trabalhadores, em regra, não iria negociar para piorar a condição

dos trabalhadores e, provavelmente, num dissídio coletivo, o Tribunal Regional do Trabalho ou o próprio TST dificilmente julgariam no sentido de retirar uma conquista obtida pela categoria.

Vólia Bomfim Cassar⁹² afirma que deve ser respeitada a vigência temporária das normas coletivas, uma vez que estas têm a função de complementar a lei e garantir melhores condições sociais ao trabalhador. As normas coletivas apresentam natureza jurídica distinta da lei que se incorpora de forma definitiva ao contrato de trabalho. Dessa forma, após a extinção do acordo ou convenção coletiva de trabalho, não deverão permanecer as condições de trabalho pactuadas por esses instrumentos coletivos. Excetua-se dessa regra apenas o aumento salarial, uma vez que haverá incidência do princípio da irredutibilidade salarial.

O segundo ponto a ocorrer era a resistência, por parte das empresas, em dar novos direitos aos trabalhadores. Dessa forma, limitaria bastante futuros acordos e convenções. Nesse sentido, Gustavo Filipe Barbosa Garcia⁹³ sustenta que a incorporação das normas coletivas ao contrato de trabalho apresenta o aspecto negativo de desestimular a negociação coletiva. Os empregadores podem evitar negociar com a categoria profissional pelo risco de o direito concedido permanecer indefinidamente.

Aliás, nos últimos tempos, já estávamos sentindo esses efeitos na prática, principalmente durante as mediações realizadas no MPT em Ribeirão Preto, SP. As empresas, mesmo aquelas que estavam passando por ótimas condições financeiras, ficaram muito cautelosas em conceder novas vantagens aos empregados, com receio de que se tornem direitos adquiridos.

Em terceiro lugar, aqueles empregados mais antigos, com vários direitos já incorporados, fruto de normas coletivas passadas, estariam mais expostos a perder o emprego.

Assim sendo, a inovação jurisprudencial teve o objetivo de garantir direitos básicos aos empregados, durante o período das negociações ou diante da inércia de uma das partes, mas o resultado desse novo posicionamento poderia ser prejudicial aos próprios empregados. Seguem opiniões de dois autores contrários à alteração da Súmula nº 277 do TST:

“Durante muito tempo, estivemos de acordo com a corrente que defende a ultra-atividade das normas de todos os instrumentos coletivos, porém mudamos de opinião. Isso porque temos verificado que, na prática, a aceitação desse princípio vem funcionando em prejuízo dos trabalhadores. É que as empresas, por causa disso, temem oferecer certas vantagens que não mais poderiam ser retiradas. Em épocas favoráveis e de bons lucros há condições de conceder benefícios bem satisfatórios aos empregados. Vindo em seguida uma crise econômica e

92. CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: Método, 2013. p. 1.254.
93. Garcia, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2013. p. 1.338.

De nossa parte, entendíamos que a incorporação de direitos aos contratos de trabalho, até que surgisse novo instrumento (ultratividade relativa ou condicionada), poderia causar efeitos contrários aos pretendidos com a Súmula nº 277 do TST.

4.8.3. Liminar do STF (ADPF 323/DF)

em tempos de alto índice de desemprego provocado pela globalização, a tendência dos empregadores é despedir quem incorporou vantagens ao contrato de trabalho, preferindo contratar trabalhadores jovens com menor salário, o que – reconheça-se – gera consequências negativas, em especial para aqueles de idade mais avançada.⁹⁴

“A nova construção jurisprudencial pode até ter tido a intenção de fomentar a negociação coletiva, mas na prática irá provocar a sua extinção, tendo em vista que o empresário estará sempre com a ‘faca em seu pescoço’.”⁹⁵

Em 14/10/2016, em sede liminar, o Ministro Gilmar Mendes suspendeu todos os processos que versam sobre a Súmula nº 277 do TST até a análise da constitucionalidade dessa súmula pelo plenário do STF (ADPF 323/DF). A Arguição de Descumprimento de Preceitos Fundamentais nº 323/DF foi ajuizada pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (CONFENEN) para discutir a constitucionalidade da interpretação dada pelo TST ao termo “convenionadas anteriormente” previsto no art. 114, § 2º, CF/88, consubstanciada na Súmula nº 277 do TST. Explico. De acordo com a redação atual desse dispositivo constitucional:

Art. 114, § 2º, CF/88: Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convenionadas anteriormente.

Esse dispositivo foi alterado pela Emenda Constitucional nº 45/2004, que introduziu o termo “convenionadas anteriormente” à redação do art. 114, § 2º, CF/88. De acordo com o Ministro Gilmar Mendes, o TST, valendo-se dessa alteração no texto constitucional, passou a entender que a Constituição obriga que os acordos e convenções coletivas de trabalho devam permanecer vigentes até que outra norma coletiva o substitua em respeito “às disposições convenionadas anteriormente”. Nesse sentido, conforme salientado, foi alterada a redação da Súmula nº 277 do TST para prever a aplicação da teoria da aderência limitada por revogação. Em decisão monocrática e liminar, o Ministro Relator decidiu que a ADPF é cabível ao caso concreto, diante da possibilidade de lesão a preceito fundamental fundada em simples interpretação judicial do texto constitucional. A decisão judicial é passível de controle quando contraria diretamente a Constituição Federal. No tocante ao

94. PINTO, Raymundo Antonio Carneiro. *Súmulas do TST comentadas*. 13. ed. São Paulo: LTR, 2012. p. 242.

95. VEIGA, Maurício de Figueiredo C. Da Veiga. *A Morte da Negociação Coletiva Provocada pela Nova Redação da Súmula nº 277 do TST*. *Revista LTR*, 76-10/1172.

mérito, entende que a Súmula nº 277 do TST viola a legalidade e a separação dos poderes, pois a nova redação do art. 114, § 2º, CF/88 tem a finalidade de apenas limitar o Poder Normativo da Justiça do Trabalho para se evitar que seja estabelecida condição menos favorável ao trabalhador no julgamento de dissídio coletivo do que aquilo que foi previsto no acordo ou convenção coletiva anterior. Assim, a nova redação não seria hipótese de revitalização do princípio da ultratividade da norma coletiva, já rechaçada pelo Poder Legislativo quando da revogação do art. 1º, § 1º, da Lei nº 8.542/1992.⁹⁶

Além disso, o Ministro ressaltou a ofensa à segurança jurídica diante da alteração do posicionamento do TST acerca da ultratividade após reunião ocorrida em 2012 para modernizar sua jurisprudência. Por fim, sustentou que é incabível a aplicação casuística da Súmula nº 277 do TST apenas para beneficiar os trabalhadores, pois não há dispositivo legal ou constitucional que autorize esse posicionamento.

Diante desses argumentos, foi deferida a liminar, ainda pendente de confirmação pelo plenário, para suspender o andamento de processos em curso e dos efeitos de decisões judiciais proferidas pela Justiça do Trabalho que versem sobre a ultratividade das normas coletivas. Em suma, até o julgamento final do assunto pelo STF, não é possível exigir em ação no Poder Judiciário o cumprimento de cláusulas de acordo e convenção coletiva de trabalho após o término de sua validade. A ADPF nº 323/DF terá seu objeto impactado pela nova redação dada ao art. 614, § 3º, da CLT pela Reforma Trabalhista.

4.8.4. Alteração promovida pela Reforma Trabalhista

A Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista – alterou a redação do art. 614, § 3º da CLT para prever expressamente a vedação à ultratividade da convenção e do acordo coletivo de trabalho. Portanto, findo o prazo de duração do instrumento coletivo de trabalho, fixado pelas partes, ou no silêncio, no máximo de 2 anos, a norma coletiva perde, automaticamente, sua vigência e os benefícios e demais alterações promovidas deixam de ser aplicadas ao contrato de trabalho. Cumpre destacar que essa modificação retorna a vigência do instrumento coletivo de trabalho à teoria da aderência limitada ao prazo, mencionada no tópico 1 dos comentários ao presente artigo, pois as conquistas somente vigoram pelo prazo fixado na norma coletiva.

Conforme já salientado, essa modificação estimula as negociações periódicas e permite que as partes da relação de emprego busquem celebrar novos instrumentos coletivos para trazer outros benefícios aos trabalhadores. Com a valorização do negociado sobre o legislado na Reforma Trabalhista⁹⁷, a negociação coletiva

96. Art. 1º, § 1º, Lei nº 8.542/1992 (REVOGADO): As cláusulas dos acordos, convenções ou contratos coletivos de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser reduzidas ou suprimidas por posterior acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho.

97. Para mais informações, consulte os comentários ao art. 611-A, da CLT.

assume posição de destaque, pois grande parte dos direitos trabalhista passará a ser regulamentado em norma coletiva. Com o estímulo à negociação periódica, poderá ocorrer maiores conquistas e lutas por melhores condições de trabalho. Entendemos, contudo, que a vedação à ultratividade não deverá ser aplicada em todas as hipóteses, excepcionando-se as seguintes situações:

a) Aumento salarial: o aumento salarial concedido à categoria profissional não pode deixar de ser aplicado após o término de vigência do instrumento coletivo, pois o princípio da irreduzibilidade salarial impede que o salário dos trabalhadores seja reduzido.

b) Ultratividade negociada: O art. 611-A da CLT aumentou significativamente as hipóteses de valorização do negociado sobre o legislado. Nesse sentido, entendemos que é plenamente possível a concessão de benefícios aos trabalhadores, cujo prazo de duração seja superior à vigência da convenção ou do acordo coletivo de trabalho. Por exemplo, caso pactuada estabilidade provisória no emprego com duração superior ao prazo da norma coletiva, ela persistirá em respeito à autonomia privada coletiva e ao princípio da norma mais favorável. Outro exemplo comum é a concessão de plano de saúde aos trabalhadores que poderá permanecer aplicável aos contratos de trabalho. Em resumo, a ultratividade é, em regra, vedada. Entretanto, as partes têm o poder de fixá-lo, para determinados casos no instrumento coletivo.

Além disso, entendemos que a alteração promovida no art. 614, § 3º da CLT não resultará na extinção sem resolução de mérito da ADPF nº 323/DF. Referida ação constitucional visa determinar se a ultratividade decorre da nova redação dada ao art. 114, § 2º, da CF/88. Caso o STF entenda que a Súmula nº 277 do TST é constitucional, a vedação à ultratividade criada pela Reforma Trabalhista será, por sua vez, declarada inconstitucional. O oposto também se aplica, pois a declaração de inconstitucionalidade da Súmula nº 277 do TST reforça a constitucionalidade da nova redação do art. 614, § 3º da CLT. Por fim, a decisão do STF será importante para regulamentar as situações pretéritas, antes da entrada em vigor da Reforma Trabalhista.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

Vedação da ultratividade das convenções e acordos coletivos: Com a Reforma Trabalhista, as convenções e os acordos coletivos não poderão ser firmados por prazo superior a 2 anos, sendo vedada a ultratividade.

• **Antes da Reforma Trabalhista:** o assunto era regido pela Súmula nº 277 do TST, que admitia a ultratividade até que novo instrumento coletivo fosse celebrado. Referida Súmula teve a aplicação suspensa pelo STF.

4.8.5. Sentença normativa

Inicialmente, é válido ressaltar que a sentença proferida no dissídio coletivo é denominada sentença normativa, podendo criar as seguintes cláusulas:

- a) Econômicas:** são aquelas destinadas à instituição de normas com conteúdo econômico-financeiro. Exemplo: reajustes salariais; aumento de salários etc.
- b) Sociais:** fixam e regulam as novas condições para as relações de trabalho que tenham conteúdo econômico. Exemplo: aquelas que tratam de intervalos para descanso e refeição, substituições de empregados etc.

- c) Sindicais:** preveem relação entre os sindicatos e entre empresas e o sindicato, por exemplo, a instituição de desconto de contribuição confederativa;
- d) Obrigacionais:** impõem obrigações entre os sindicatos envolvidos, como as que estabelecem multas pelo descumprimento da sentença normativa.
- O prazo máximo de vigência da sentença normativa é de 4 anos (CLT, art. 868, parágrafo único). Nada impede, porém, de o tribunal estabelecer prazos menores, o que tem ocorrido na prática, com o objetivo de estimular, nos próximos anos, os sindicatos a iniciar novas tratativas de negociação.

Segundo o próprio TST, a sentença normativa vigora até que surja outra sentença normativa ou, ainda, outro instrumento coletivo, mas sempre respeitando o prazo legal de 4 anos de vigência. Nesse sentido, segue o entendimento do tribunal:

Precedente Normativo nº 120 do TST. Sentença normativa. Duração. Possibilidade e limites. (positivo)

A sentença normativa vigora desde seu termo inicial até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência. Nesse sentido, entendemos que o Precedente Normativo nº 120 do TST estabeleceu o prazo final para a incorporação das condições estabelecidas em sentença normativa nos contratos de trabalho. Antes de findo o prazo de 4 anos, é possível revogar a sentença normativa por meio de outro instrumento coletivo. Entretanto, findo o prazo máximo de 4 anos estabelecido em lei (art. 868, parágrafo único, CLT), não haverá ultratividade dos efeitos da sentença normativa.

O fim da ultratividade dos instrumentos coletivos de trabalho pela Reforma Trabalhista deve reforçar o fim dos efeitos da sentença normativa após o prazo máximo de 4 anos.

4.9. Limites ao negociado (Reforma Trabalhista)

Cabe destacar que, no tocante ao conteúdo das cláusulas do instrumento coletivo, há matérias que não comportam negociação. Há direitos, portanto, que não comportam flexibilização. O professor Maurício Godinho Delgado chama esse limite de princípio da adequação setorial negociada⁹⁸. De acordo com esse princípio, as normas de indisponibilidade relativa podem ser transacionadas. Contudo,

98. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1.419.

as normas de indisponibilidade absoluta não podem ser transacionadas. Estas são as normas que atingem o patamar mínimo civilizatório:

- 1) normas constitucionais, exceto quando o próprio legislador constituinte possibilita a transação (aumento da jornada de trabalho e de turnos ininterruptos de revezamento, bem como a redução salarial);
- 2) tratados e convenções internacionais que vigoram no Brasil;
- 3) normas infraconstitucionais que garantam padrões de cidadania ao indivíduo (normas ligadas à saúde, segurança, dispositivos antidiscriminatórios etc.).

A Reforma Trabalhista foi pautada na valorização da negociação coletiva e na ampliação das hipóteses de flexibilização trabalhista. Houve ampliação significativa das hipóteses em que a convenção e o acordo coletivo de trabalho prevalecem sobre a legislação, podendo inclusive prever condições prejudiciais aos trabalhadores. Ocorre que a negociação coletiva tem limites que devem ser observados, ainda que ampliadas significativamente as hipóteses de valorização do negociado. Os direitos assegurados pela Constituição Federal, excepcionadas as hipóteses que o próprio texto constitucional permite, não são passíveis de flexibilização por meio de negociação coletiva, pois a Reforma Trabalhista foi aprovada como lei ordinária, tendo status infraconstitucional.

Além disso, conforme estabelece o Enunciado nº 28 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho⁹⁹, as convenções e acordos coletivos de trabalho não podem se suprimir ou reduzir direitos previstos em convenções internacionais do trabalho ou outras normas de hierarquia constitucional ou supralegal: **Enunciado nº 28 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho.** Nos termos do art. 5º, § 2º, da Constituição Federal, as convenções e acordos coletivos de trabalho não podem suprimir ou reduzir direitos, quando se sobrepujarem ou conflitarem com as Convenções Internacionais do Trabalho e outras normas de hierarquia constitucional ou supralegal relativas à proteção da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Por exemplo, o art. 7º, XXI, da Constituição Federal estabelece o direito ao aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo, no mínimo, de 30 dias. Será nula a cláusula de instrumento coletivo de trabalho que prever a duração de aviso-prévio em período inferior a 30 dias.

Ainda na tentativa de traçar limites ao alcance da negociação coletiva, o legislador da Reforma Trabalhista acrescentou o art. 611-B à CLT. Esse dispositivo é

99 Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática. Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

responsável por apresentar os direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos, pois constituem objeto ilícito de norma coletiva:

Art. 611-B, CLT. 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 redução 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;

100 Art. 104 do CC: A validade do negócio jurídico requer: I – agente capaz; II – objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III – forma prescrita ou não defesa em lei.

cominar sanção.

VII – a lei taxativamente o declarar nulo, ou proibir-lhe a prática, sem

VI – tiver por objetivo fraudar lei imperativa;

a sua validade;

V – for preterida alguma solenidade que a lei considere essencial para

IV – não revestir a forma prescrita em lei;

III – o motivo determinante, comum a ambas as partes, for ilícito;

II – for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto;

I – celebrado por pessoa absolutamente incapaz;

Art. 166, CC/02: É nulo o negócio jurídico quando:

leivo serão declarados nulos, nos termos do art. 166 do Código Civil:

Caso o objeto do instrumento coletivo seja ilícito, a convenção ou acordo co-

determinado ou determinável.

Civil¹⁰⁰. Entre esses requisitos está elencado o objeto lícito, possível,

dos requisitos de validade do negócio jurídico do art. 104 do Código

a Justiça do Trabalho deverá pautar sua análise apenas no cumprimento

e 611-A, § 1º, ambos da CLT, no exame da convenção ou acordo coletivo,

para os fins do disposto neste artigo. Conforme prevêm os art. 8º, § 3º

consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são

395, 396 e 400 desta Consolidação.

XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A,

XXIX – tributos e outros créditos de terceiros;

da comunidade em caso de greve;

disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis

XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e

meio dele defender;

a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por

XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre

coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção

inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressão e prévia anuência,

XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador,

permanente e o trabalhador avulso;

XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício

XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos,

XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores

Em seus incisos, o art. 611-B estabelece um rol de direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos via negociação ou acordo coletivo, os quais, em sua maioria, são mera repetição do rol exposto no art. 7º da Constituição Federal. Apesar de importante instrumento de pacificação dos conflitos trabalhistas, entendemos que é indispensável que sejam impostos limites aos direitos passíveis de negociação, pois sua redução ou supressão podem trazer prejuízos ao trabalhador.

A análise atenta a esses dois artigos – 611-A e 611-B – será imprescindível nas futuras negociações. Caso haja conflito entre eles, deve prevalecer o art. 611-B, para garantir princípios básicos constitucionais como da dignidade da pessoa humana e da máxima eficácia do texto constitucional.

Além disso, surge o questionamento quanto à extensão do rol previsto no dispositivo.

4.9.1. Rol taxativo de limitação à negociação coletiva

De acordo com o “caput” do art. 611-B da CLT, constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo, exclusivamente, a redução ou supressão dos direitos elencados em seus incisos. Dessa forma, pretendem o legislador, com a utilização do termo “exclusivamente” que o rol de limitação ao negociado fosse taxativo.

Portanto, fora dessas hipóteses mencionadas no dispositivo, seria possível a celebração de norma coletiva que prevalecesse sobre a lei sobre qualquer tema. Ressalto que, corrobora esse posicionamento, o fato de que o art. 611-A da CLT trazer um rol exemplificativo das hipóteses de valorização do negociado.

No entanto, entendemos que o dispositivo não pode ser reconhecido como a única barreira existente para a flexibilização trabalhista. O presente dispositivo da CLT praticamente elencou em seus incisos as hipóteses do art. 7º da CF/88. No entanto, para os direitos da Constituição Federal que não constam no art. 611-B, permanece a proibição de sua supressão ou redução. Além disso, normas previstas em tratados internacionais e leis infraconstitucionais que versam sobre saúde e segurança do trabalho não podem ser objeto de flexibilização. Assim, há matérias que não comportam negociação. O professor Maurício Godinho Delgado chama esse limite de princípio da adequação setorial negociada¹⁰¹.

Além disso, há algumas hipóteses cuja regulamentação por meio de negociação coletiva não é compatível com o ordenamento jurídico brasileiro. Tem-se, como exemplo, a regulamentação de situações pretéritas por instrumento coletivo. O art. 611-B da CLT nada menciona a esse respeito, mas a redução ou supressão de direitos em situações pretéritas traz insegurança jurídica às partes da relação de emprego, pois não saberão se, no futuro, as parcelas deixarão de ser devidas por mera disposição em negociação coletiva.

101. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTR, 2015. p. 1.419.

É possível, portanto, a aplicação analógica do entendimento previsto na OJ nº 420 da SDI-I do TST, que estabelece que o acordo ou convenção coletiva não tem o poder de dar quitação retroativa ao empregador que não pagou corretamente horas extras decorrentes da jornada reduzida (6h) do turno ininterrupto de revezamento: **Orientação Jurisprudencial nº 420 da SDI-I**. É inválido o instrumento normativo que, regularizando situações pretéritas, estabelece jornada de oito horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento.

Nesse sentido, entendemos que o rol trazido pelo art. 611-B não é taxativo, trazendo as principais hipóteses de negociação coletiva cujo objeto seja ilícito. No entanto, caberá ao Poder Judiciário a análise de cada caso concreto para determinar se há violação do texto constitucional ou de princípio do ordenamento jurídico, especialmente do Direito do Trabalho, que impedem a celebração da negociação coletiva. A seguir, apresentamos a análise dos incisos do art. 611-B da CLT e seus reflexos na limitação da negociação coletiva.

4.9.2. Normas de identificação do trabalhador e anotações na CTPS

Não há formalidade específica para contratar o empregado, pois o contrato de trabalho poderá ser celebrado até mesmo de forma verbal. Há, entretanto, exigência de um documento obrigatório do empregado, chamado Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS. Diferentemente da CTPS, que é documento pessoal do trabalhador, o empregador é obrigado a efetuar o registro de seus empregados em livros, fichas ou sistemas eletrônicos, o que corresponde a documento interno da empresa (próprio do empregador). A falta desse registro possibilitará a aplicação de multa pela fiscalização do trabalho.

Entendemos que o legislador acertou em excluir do âmbito da negociação coletiva as normas acerca da identificação do trabalhador, pois são dispositivos de ordem pública, cujas anotações não trazem impactos apenas no âmbito da relação de emprego. A anotação de acidentes de trabalho, por exemplo, é extremamente relevante para fins previdenciários. Além disso, a previsão em norma coletiva inviabilizaria a atuação da fiscalização do trabalho, pois as normas referentes ao assunto permitiriam a aplicação de multas na hipótese de descumprimento pelo empregador. A Reforma Trabalhista alterou o valor das multas aplicadas, demonstrando a importância de se manter correto o registro de empregados.

4.9.3. Seguro-desemprego

Trata-se de benefício previdenciário, que tem a função de auxiliar o trabalhador na manutenção e na busca do emprego. Atualmente, é regulamentado pela Lei nº 7.998/1990. O seguro-desemprego tem expressão prevista constitucional no art. 7º, II, enquanto direito dos trabalhadores na hipótese de desemprego involuntário. Além disso, por se tratar de benefício pago pelo Estado, cuja regulamentação causa impactos nas contas públicas, não é possível admitir sua disciplina por meio da negociação coletiva.

ressalta-se que a Reforma Trabalhista passou a prever o distrato como nova hipótese de término do contrato de trabalho. Caso firmado acordo para o fim do contrato, o trabalhador não terá direito ao seguro-desemprego.

4.9.4. Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)

O FGTS é uma “poupança forçada”, suportada exclusivamente pelo empregador, que se destina à indenização do tempo de serviço do empregado. Está previsto no art. 7º, III, da CF/88, enquanto direito constitucional dos trabalhadores, não sendo passível de redução ou supressão por negociação coletiva. Além disso, as hipóteses de depósitos, saque e gestão do fundo são disciplinadas em legislação própria – Lei nº 8.036/1990. O FGTS é regido por normas elaboradas pelo Conselho Curador e gerido pela Caixa Econômica Federal, órgãos de natureza pública. Por fim, os depósitos do FGTS tem destinação social, cujos valores também são utilizados para o financiamento de políticas públicas, como os programas habitacionais, o que impede que os sindicatos e as empresas possam dispor sobre seus valores.

A Lei nº 13.467/2017 regulamentou o distrato como nova modalidade de extinção do contrato de trabalho e prevê o direito de saque de 80% dos valores depositados e pagamento de multa de 20% sobre esses valores.

4.9.5. Salário mínimo

O salário mínimo tem previsão no art. 7º, IV, da CF/88 e deverá ser previsto em lei e será nacionalmente unificado. Nada impede que seja fixado em valor superior ao mínimo fixado em lei, como ocorre em alguns estados da Federação onde existe o piso estadual¹⁰². Ademais, é vedada a utilização do salário mínimo como indexador, ou seja, é “vedada sua vinculação para qualquer fim”. Salário mínimo é o patamar mais baixo que um empregado pode ganhar. Lembra-se de que esse patamar mínimo é estendido também ao menor de 18 anos, inclusive aprendizes. E ainda, de acordo com o art. 39, § 3º, da CF, os servidores públicos terão direito ao salário mínimo.

Se o trabalhador for contratado para trabalhar em jornada inferior à duração normal de 8 horas diárias e 44 horas semanais, ele receberá o salário mínimo proporcional ou o piso salarial proporcional às horas trabalhadas. Nesse sentido, prevê o item I da Orientação Jurisprudencial nº 358 da SDI-I do TST:

Orientação Jurisprudencial nº 358 da SDI-I do TST

I – Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

102. A competência privativa para legislar sobre direito do trabalho é da União, conforme previsto no art. 22 da CF/88. Há, entretanto, LC nº 103/2000 que autoriza os estados a fixar o piso estadual.

Entendemos que não é permitida a redução do adicional noturno, ainda que seu percentual não esteja expressamente previsto no texto constitucional e no presente artigo, por se tratar de norma de segurança e saúde do trabalhador. No mesmo sentido, é o posicionamento da Súmula nº 364, II do TST acerca do adicional de periculosidade:

b) Emprego rural: jornada noturna inicia-se às 20 h e termina às 4 h na pecuária. Na lavoura, será das 21 h até as 5 h. Adicional noturno é de, no mínimo, 25% superior à hora diurna. Por fim, a hora noturna não é reduzida, ou seja, possui 60 minutos.

a) Emprego urbano: jornada noturna inicia-se às 22 h e termina às 5 h. Adicional de, no mínimo, 20% sobre a hora diurna. Ademais, a hora noturna será reduzida, ou seja, terá 52 minutos e 30 segundos.

A previsão de adicional noturno também encontra proteção no art. 7º, IX, da CF/88, não sendo possível sua redução ou supressão por meio de instrumento coletivo de trabalho. O trabalho prestado no período noturno será remunerado em valor superior ao trabalho diurno. Esse adicional, se pago com habitualidade, integra o salário do empregado. Deve-se diferenciar, nesse caso, o trabalho rural e o trabalho urbano, em razão das peculiaridades daquele. Assim sendo, embora ambos tenham adicional noturno, os percentuais serão diferentes:

4.9.7. Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno

O décimo terceiro salário é uma gratificação salarial obrigatória prevista no art. 7º, VIII, da CF/88 e na Lei nº 4.090/1962. São destinatários dessa gratificação empregados urbanos e rurais, os trabalhadores avulsos e os empregados domésticos. Acertadamente, o 13º salário não comporta flexibilização por meio de negociação coletiva, por se tratar de direito com previsão constitucional. A inserção da expressão “valor nominal” suscitou o questionamento quanto à abrangência do valor que deveria ser pago a título de 13º salário. Tendo em vista que a Constituição Federal é expressa ao assegurar que o 13º deve ser calculado com base na remuneração integral do empregado, não é possível nenhuma forma de redução do seu valor por meio de negociação coletiva.

4.9.6. Valor nominal do 13º salário

Diante da previsão constitucional do salário mínimo, não é permitido que a negociação coletiva reduza seu valor ou estabeleça regulamentação diversa. O salário mínimo é importante ferramenta para se assegurar o patamar mínimo civilizatório aos trabalhadores, enquanto instrumento de promoção da dignidade da pessoa humana. Ressalta-se que o salário mínimo proporcional continua podendo ser aplicado na hipótese de jornadas reduzidas.

II – Na Administração Pública Direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida. Precedentes do Supremo Tribunal Federal (grifos acrescidos).

Súmula nº 364, II, do TST: Não é válida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (arts. 7º, XXII e XXIII, da CF e 193, § 1º, da CLT).

Com a Reforma Trabalhista, a prorrogação do trabalho noturno já está incluído na remuneração dos trabalhadores em jornadas 12 x 36.

4.9.8. Proteção do salário

A proteção do salário, sendo crime sua retenção dolosa, também é direito previsto no art. 7º, X, da CF/88. Não cabe, portanto, norma coletiva prevendo qualquer alteração acerca da proteção do salário, inclusive porque o dispositivo remonta a disciplina do assunto à legislação. Portanto, as regras acerca dos descontos salariais, da intangibilidade do salário, de sua irredutibilidade, não podem ser alteradas em negociação coletiva.

Apesar de previsão constitucional, não há lei infraconstitucional tipificando a conduta de retenção dolosa de salário, o que gerou intenso debate doutrinário sobre o assunto. De acordo com o Sérgio Pinto Martins¹⁰³, o crime previsto no art. 7º, X, CF/88, é regulamentado de maneira indireta pelo Código Penal ao versar sobre a apropriação indevida.

Art. 168 do Código Penal: Apropriar-se de coisa alheia móvel, de que o possuidor tem a posse ou a detenção:

Pena – reclusão, de um a quatro anos, e multa.

Ao versar sobre o assunto, contudo, o STJ estabeleceu que a conduta de retenção dolosa do salário é atípica e não se amolda ao tipo penal de apropriação indevida, uma vez que o valor que o empregado está sujeito a receber é de propriedade da empresa, não havendo a apropriação de coisa alheia de que tem a posse exigida para a configuração do delito:

Habeas corpus. Impetração substitutiva de recurso ordinário. Impropriedade da via eleita. Apropriação indevida. Retenção de salários pelo empregador. Atipicidade reconhecida. Transcendimento da ação penal acolhido. Não conhecimento da impetração mas concessão da ordem de ofício. 1. É imperiosa a necessidade de racionalização do emprego do habeas corpus, em prestígio ao âmbito de cognição da garantia constitucional, e, em favor à lógica do sistema recursal. In casu, foi impetrada indevidamente a ordem como substitutiva de recurso ordinário.

103. MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 324.

2. A retenção dolosa de salário, conquanto tenha sido prevista no art. 7º, X da Constituição Federal como crime, ainda ressoante-se da necessária lei, criando o tipo penal respectivo.

3. Também não há como subsumir a conduta à apropriação indebita (art. 168 do Código Penal), porque o numerário ao qual o empregado tem direito, até que lhe seja entregue, em espécie ou por depósito, é de propriedade da empresa (empregador), não havendo se falar, então, em inversão da posse, necessária para a tipicidade do crime.

4. O administrador da empresa, ao assim agir, não pratica fato típico previsto no art. 168 do Código Penal. Talvez por isso tenha o legislador constituinte feito a previsão mencionada, mas ainda sem eficácia, ante a omissão legislativa.

5. *Writ* não conhecido, mas concedida a ordem, *ex officio*, para trancar a ação penal por atipicidade, ficando prejudicadas a inépcia da denúncia e a alegação de que a paciente não seria administradora da pessoa jurídica (Habeas Corpus nº 177.508-PB, Relatora: Ministra Maria Thereza de Assis Moura, Data de julgamento: 15/08/2013 – gritos acrescidos).

Mesmo após quase três décadas da promulgação da Constituição Federal, o legislativo mostrou-se inerte e omissso na proteção do direito do trabalhador de não ter seu salário retido dolosamente. Por outro lado, há previsão expressa de apropriação indebita previdenciária, que configura como delito, a conduta de deixar de repassar à Previdência Social as contribuições sociais recolhidas dos contribuintes no prazo legal:

Art. 168-A, Código Penal: Deixar de repassar à Previdência Social as contribuições recolhidas dos contribuintes, no prazo e forma legal ou convencional: (Incluído pela Lei nº 9.983, de 2000)

Pena – reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem deixar de:

I – recolher, no prazo legal, contribuição ou outra importância destinada à Previdência Social que tenha sido descontada de pagamento efetuado a segurados, a terceiros ou arrecadada do público;

II – recolher contribuições devidas à Previdência Social que tenham integrado despesas contábeis ou custos relativos à venda de produtos ou à prestação de serviços;

III – pagar benefício devido a segurado, quando as respectivas cotas ou valores já tiverem sido reembolsados à empresa pela Previdência Social.

Assim, surge curiosa e indesejável situação: conquanto que o empregador re-passe os valores das contribuições sociais sobre o salário de seus empregados ao Estado, é possível a retenção dolosa desses salários sem que haja o cometimento de nenhum delito.

4.9.9. Salário-família

O salário-família é um benefício previdenciário concedido aos segurados de baixa renda (artigos 65 a 70 da Lei nº 8213/91), em razão dos filhos menores de 14 anos ou inválidos de qualquer idade. A sua finalidade é ajudar os pais a custear a educação dos filhos. O benefício tem previsão constitucional em seu art. 7º, XII e não comporta flexibilização por meio de negociação coletiva. Ressalta-se que, por ser benefício previdenciário, pago pelo Estado, a regulamentação deve ser realizada exclusivamente por lei.

4.9.10. Repouso semanal remunerado

O repouso semanal remunerado é previsto no art. 7º, XV da CF/88, sendo garantido aos trabalhadores urbanos, rurais, avulsos e domésticos. Esse período é de, no mínimo, 24 horas consecutivas, e será concedido pelo menos uma vez por semana, preferencialmente aos domingos. Independentemente da jornada do empregado (mesmo que trabalhe 6 horas por dia), terá direito ao descanso de 24 horas consecutivas. Esse período de descanso corresponde a uma interrupção do contrato de trabalho, pois, embora não tenha prestação de serviços, há pagamento de salário. Igualmente, o dispositivo não comporta flexibilização por meio de negociação coletiva por ser direito previsto no âmbito constitucional.

No entanto, antes mesma da Reforma Trabalhista, houve flexibilização do descanso semanal remunerado com a disciplina jurídica da jornada do motorista profissional. No caso de viagens de longa distância, é assegurado o repouso semanal remunerado de 24 horas, bem como o fracionamento do DSR em dois períodos, sendo um deles de, no mínimo, 30 horas ininterruptas, a serem cumpridos na mesma semana e em continuidade a um período de intervalo interjornada de 11 horas:

Art. 235-D, da CLT. Nas viagens de longa distância com duração superior a 7 (sete) dias, o repouso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas por semana ou fração trabalhada, sem prejuízo do intervalo de repouso diário de 11 (onze) horas, totalizando 35 (trinta e cinco) horas, usufruído no retorno do motorista à base (matriz ou filial) ou ao seu domicílio, salvo se a empresa oferecer condições adequadas para o efetivo gozo do referido repouso.

§ 1º É permitido o fracionamento do repouso semanal em 2 (dois) períodos, sendo um destes de, no mínimo, 30 (trinta) horas ininterruptas, a serem cumpridos na mesma semana e em continuidade a um período de repouso diário, que deverá ser usufruído no retorno da viagem.

Por fim, a Reforma Trabalhista, consolidou-se que, no caso do sistema 12 x 36, como o descanso é bastante prolongado de 36 horas, o DSR já está incluído nessas 36 horas:

| | |
|--|------------------------------|
| DURAÇÃO DAS FÉRIAS | |
| Jornada normal e Regime por tempo parcial | |
| Duração das férias | Faltas injustificadas |
| 30 dias | 5 faltas |
| 24 dias | 6 a 14 faltas |
| 18 dias | 15 a 23 faltas |
| 12 dias | 24 a 32 faltas |

De acordo com os incisos XI e XII do art. 611-B da CLT, não é permitida a celebração de convenção e acordo coletivo de trabalho que versarem sobre a duração das férias ou sobre o gozo de férias, que deverá ser anual com, pelo menos, 1/3 a mais do que o salário normal. O descanso durante o período de férias tem como objetivo evitar o cansaço excessivo e preservar a saúde do trabalhador. Nesse período de descanso prolongado, não há prestação de serviços, mas há pagamento de salário e o período de afastamento é contado para todos os efeitos. A duração das férias estará intimamente ligada às faltas injustificadas cometidas pelo empregado ao longo do período aquisitivo. A proporção de faltas e do período de descanso está prevista no art. 130 da CLT e não pode ser alterado por negociação coletiva:

4.9.12. Direito de férias e duração

A duração normal do tempo de trabalho do empregado é de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Se ultrapassado esse período, terá incidência de adicional, chamado de hora extraordinária ou suplementar. O pagamento da hora extraordinária será a hora normal acrescida de adicional de, no mínimo, 50%. Paga-se a hora normal, pois esta não estava inserida na jornada normal de 8 horas. O adicional de horas extras tem previsão no art. 7º, XVI, da CF/88 e não comporta flexibilização por meio de negociação coletiva. No caso de compensação de jornada, não há pagamento do adicional.

4.9.11. Remuneração dos serviços extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal

Art. 59-A, CLT. 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 neste 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.

A Lei nº 13.467/2017 revogou o art. 130-A da CLT, sendo que a duração das férias é igual inclusive para os trabalhadores em regime de tempo parcial.

4.9.13. Licença-maternidade, com duração mínima de 120 dias

A licença-maternidade compreende o afastamento remunerado da gestante, com duração de 120 dias. Esse direito é previsto no art. 7º, XVIII da CF/88 e não comporta flexibilização por negociação coletiva. Ressalta-se que o art. 392 e 392-A da CLT que versam sobre a licença-maternidade também não podem ser objeto de convenção e acordo coletivo por expressa previsão no inciso XXX do art. 611-B da CLT. A Reforma Trabalhista previu o pagamento de salário maternidade para as gestantes e lactantes que não podem trabalhar em atividade insalubre (art. 394-A da CLT).

4.9.14. Licença-paternidade

A licença-paternidade é prevista no art. 7º, XIX da CF/88 e será de 5 dias, nos termos do art. 10, § 1º do ADCT, pois ausente regulamentação em lei do dispositivo constitucional. Essa licença é válida tanto para o pai casado como para o solteiro, e deve ser gozada no decorrer da primeira semana após o parto¹⁰⁴ (art. 473 da CLT e art. 10, § 1º, ADCT). Com a promulgação da Lei de políticas públicas para a primeira infância (Lei nº 13.257/2016), foi introduzida a possibilidade de prorrogação da licença-paternidade em 15 dias na Lei nº 11.770/2008 (Programa Empresa Cidadã), totalizando o período de 20 dias. Por ter assento constitucional, a licença-paternidade não comporta flexibilização.

4.9.15. Proteção do mercado de trabalho da mulher

O disposto no art. 611-B, XV da Reforma Trabalhista, encontra correspondente no art. 7º, XX da Constituição Federal de 1988. Historicamente, o trabalho exercido pela mulher foi desprezado, com pagamento de salários menores e em condições mais precárias, além, ainda, da elevada jornada de trabalho, se comparado ao trabalho realizado pelos homens. Para conferir igualdade de tratamento, a Constituição Federal de 1988 trouxe diversas medidas tais como a isonomia salarial prevista no art. 7º, inciso XXX, CF/88 e a necessidade de proteção do mercado de trabalho da mulher por meio de incentivos específicos a serem criados por lei *ordinária* (art. 7º, inciso XX, CF/88). Contudo, este último dispositivo constitucional ainda não foi regulamentado.

Destaca-se que a Reforma Trabalhista previu nova regulamentação ao afastamento das gestantes e lactantes de atividades insalubres no art. 394-A da CLT¹⁰⁵.

104. JORGE NETO, Francisco; CAVALLCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, *Cursos de Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2009, p. 251.

105. Para mais informações, confira os comentários ao dispositivo.

4.9.16. Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, de no mínimo, 30 dias

O aviso prévio é direito constitucional dos trabalhadores no art. 7º, XXI, CF/88 e tem como finalidade indicar a data do término do contrato de trabalho. O período do aviso possibilita ao trabalhador procurar outro emprego, e, ainda, ao empregador buscar um substituto para o cargo vago. Dessa forma, torna-se possível que uma parte não seja surpreendida com a ruptura do contrato por ato unilateral da outra. Afasta-se, portanto, o evento surpresa. Em razão da previsão constitucional, o aviso prévio é proporcional ao tempo de serviço. Para empregados com até um ano de contrato o aviso prévio será de 30 dias. A cada ano de contrato, serão acrescidos 3 dias na duração do aviso, até o limite de 60 dias. Assim sendo, a duração do aviso prévio poderá ter até 90 dias (prazo mínimo de 30 dias + 60 dias do aviso proporcional).

A Lei nº 13.467/2017 regulamentou o distrito como nova modalidade de extinção do contrato de trabalho. Entre as verbas rescisórias, o novo art. 484-A da CLT prevê o direito a apenas metade do valor do aviso prévio, caso indenizado. Diante da previsão mínima de 30 dias prevista na Constituição Federal, entendemos que essa modificação é inconstitucional.

4.9.17. Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho

Esse dispositivo será um importante freio para o negociado, pois todas as normas referentes a saúde, higiene e segurança do trabalho não poderão ser objeto de instrumentos coletivos de trabalho. Assim como as normas de registro profissional, as disposições referentes à saúde e segurança do trabalho são objeto da fiscalização do trabalho e são indispensáveis para o combate aos acidentes de trabalho em respeito ao art. 7º, XXII, da CF/88:

Art. 7º, XXII, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança

Inobstante referida previsão, o art. 611-A, XII e XIII da CLT, permite a prevalência do negociado sobre o legislado quando houver previsão, entre outras, de enquadramento do grau de insalubridade:

Art. 611-A da CLT. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

XII – enquadramento do grau de insalubridade;

XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho

Nesse sentido, é clara a contradição entre o art. 611-B, XVIII e o art. 611-A, XII e XIII da CLT. Isso porque, tendo em vista a incumbência do Ministério do Trabalho para a regulamentação das normas sobre segurança e saúde no trabalho, não

caberia às partes a livre disposição sobre elas. Prevalece a vedação dada por esse art. 611-B.

4.9.18. Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas

O direito aos adicionais de insalubridade, penosidade e periculosidade são previstos no art. 7º, XXIII da Constituição Federal/1988:

Art. 7º da CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

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

Embora exista previsão expressa do adicional de penosidade, não há lei ordinária que o regulamentando, inexistindo a base de cálculo e demais previsões necessárias para que seja exigido. As atividades penosas ocorrem quando se verifica a presença de risco acentuado na atividade desenvolvida pelo empregado. Assim, de acordo com a CLT, a atividade perigosa é aquela em que há contato permanente com explosivos, inflamáveis ou energia elétrica em condições de risco acentuado. Recentemente, a CLT foi alterada duas vezes para incluir, como atividades perigosas, aquelas desenvolvidas por trabalhador em motocicleta (“moto-boy”) e também os trabalhadores sujeitos a roubos e violência física, como ocorre com os vigilantes e os seguranças. Por fim, as atividades insalubres são aquelas que expõem o empregado a agentes nocivos à sua saúde e que ultrapassam o seu limite de tolerância. Exemplo: agentes químicos (chumbo), biológicos (bactérias) e físicos (ruídos).

Os adicionais referidos pela Constituição Federal e pela Reforma Trabalhista tratam-se de normas de saúde e segurança no trabalho, consistindo em normas cogentes, e, por esta razão, não podem ser objeto de convenção entre as partes.

4.9.19. Aposentadoria

O expresso no art. 611-B, XIX da CLT encontra correspondente no art. 7º, XXIV da CF/88:

Art. 7º da CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXIV – aposentadoria;

A aposentadoria é decorrência do Regime de Previdência Social, sendo regida pelas leis 8.212/1991 e 8.213/1991. Além disso, a previdência social é prevista no art. 201 da Constituição Federal/1988. Dessa forma, por se tratar de benefício previdenciário com impactos nas contas públicas, não cabe aos sindicatos e empresas estabelecerem negociação coletiva que versa sobre aposentadoria.

4.9.20. Seguro contra acidentes de trabalho

O seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, é previsto no art. 7º, XXVIII da Constituição Federal/1988, também encontrando respaldo em seu art. 201, § 10:

Art. 7º da CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

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;

(...)

Art. 201 da CF/88: A previdência social será organizada sob a forma

de regime geral, de caráter contributivo e de filiação obrigatória, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e atenderá, nos termos da lei, a:

(...)

§ 10. Lei disciplinará a cobertura do risco de acidente do trabalho, a ser atendida concorrentemente pelo regime geral de previdência social e pelo setor privado.

O seguro de acidente do trabalho (SAT) ou grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho (GILRAT), trata-se de tributo que incide de forma proporcional em relação ao risco da atividade exercida¹⁰⁶. É utilizado para financiar os benefícios previdenciários decorrentes dos riscos ambientais do trabalho¹⁰⁷. Por se tratar de parcela destinada a custear benefícios previdenciários, não cabe negociação coletiva sobre seguro de acidente de trabalho.

4.9.21. Prescrição

O previsto no art. 611-B da CLT encontra correspondente no art. 7º, XXIX da Constituição Federal/1988:

Art. 7º da CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

106 <http://sachacalmon.com.br/wp-content/uploads/2010/12/Artigo-FAPSAIRAT-Valter-Lobato.pdf>
107 MENEZES, Adriana. **Direito previdenciário:** para os concursos de Técnico, Analista e Perito do INSS e Analista dos Tribunais, Defensorias, Procuradorias, Delegado Federal e outros. Salvador: Juspodivm, 2016. P. 598.

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 Constituição Federal e o art. 11 da CLT, alterado pela Reforma Trabalhista, preveem o prazo de 2 anos, após o término do contrato, para ingressar na Justiça do Trabalho. É chamada prescrição bienal. Após esse período, o empregado perde o direito de exigir judicialmente o pagamento das verbas e demais direitos trabalhistas. Em regra, a contagem do prazo inicia-se a partir da lesão ao direito, mas, nesse caso, a contagem do prazo ocorre com a extinção do contrato.

Ainda de acordo com o texto constitucional, o empregado poderá pleitear os direitos trabalhistas dos últimos 5 anos a contar do ajuizamento da reclamação. Ressalta-se que o pedido dos últimos 5 anos não conta da extinção do contrato, mas do ingresso da reclamação trabalhista. A prescrição é nítida matéria de ordem pública, não podendo ser objeto de negociação coletiva, inclusive por estar disciplinada no texto constitucional.

A Reforma Trabalhista alterou alguns pontos relacionados à prescrição ao prever a teoria da prescrição total e parcial, já desenvolvida pelo TST, e a hipótese de interrupção da prescrição. Além disso, houve unificação dos prazos de prescrição entre o empregado urbano e rural, adequando a CLT ao que já previa CF/88. Por fim, o art. 11-A da CLT passou a admitir a prescrição intercorrente.

4.9.22. Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência

O previsto no inciso XXII do art. 611-B da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista corresponde ao art. 7º, XXXI da Constituição Federal/1988:

Art. 7º da CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

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

A discriminação e a isonomia, segundo Maurício Godinho Delgado, não se confundem. Dessa forma, enquanto o princípio da não discriminação é princípio de proteção, denegatória de conduta que se considera censurável, o princípio da isonomia é mais amplo e impreciso, buscando equalizar o tratamento jurídico de pessoas ou situações em que haja certo ponto de contato.¹⁰⁸

Assim, como exemplo de aplicação do princípio da não discriminação, podemos citar a diferenciação salarial em razão do gênero: paga-se menor salário à

empregada do que ao empregado, em idênticas situações, pelo fato daquela ser mulher, o que não deve ser admitido pelo ordenamento jurídico brasileiro. Nesse sentido, além do estabelecido no art. 7º, XXXI da Constituição Federal/1988, podemos citar a vedação de distinção de salários em função do sexo, idade, cor ou estado civil, prevista no art. 7º, XXX da CF/88:

Art. 7º da CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil.

O mesmo ocorre com o trabalhador com deficiência. A Lei nº 13.146/2015 constitui-se em importante instrumento normativo no tocante ao reconhecimento de direitos da pessoa com deficiência. Por se tratarem de normas de combate à discriminação, por expressa previsão constitucional, não é possível admitir sua redução ou supressão por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

4.9.23. Trabalho do menor e Medidas de proteção legal às crianças e adolescentes

A proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos, assim como de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, é prevista no art. 7º, XXXIII da Constituição Federal/1988:

Art. 7º da CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

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;

Essa proteção, no tocante às atividades prejudiciais à saúde, ocorre em razão do estágio de desenvolvimento em que se encontra o adolescente. Assim sendo, mesmo que ele seja emancipado pelo casamento, por exemplo, persiste a proibição de prestar serviços em atividades insalubres, perigosas e em horário noturno.

Destaca-se que, durante a tramitação do Projeto de Lei nº 6.787/2016, que deu origem à Reforma Trabalhista, na Câmara dos Deputados, houve a discussão quanto à alteração da base de cálculo da cota de aprendizagem, que poderia ser determinada por meio de negociação coletiva. Na votação final desse projeto de lei na Câmara, referido dispositivo foi removido e a Lei nº 13.467/2017 não alterou a disciplina da aprendizagem.

Por fim, a Reforma Trabalhista alterou a redação do art. 134, § 2º da CLT para permitir o fracionamento das férias individuais dos empregados menores de 18 anos e para os maiores de 50 anos.

4.9.24. Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso

O caso em questão se trata de aplicação do princípio da isonomia¹⁰⁹, em que se igualam situações juridicamente distintas, por meio da previsão constitucional contida no art. 7º, XXXIV da Constituição Federal/1988:

Art. 7º da CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXXIV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

A característica principal do trabalho avulso, que o diferencia do trabalhador eventual, é a presença da intermediação de mão de obra, ou seja, o trabalhador avulso é colocado no local de trabalho com a intermediação do sindicato da categoria (avulsos não portuários) ou por meio do Órgão Gestor de Mão de Obra – Ogmo (avulso portuário). Diante de previsão constitucional, não é possível a flexibilização da igualdade de direitos entre avulsos e empregados.

4.9.25. Liberdade de associação profissional ou sindical

A liberdade sindical é assegurada pelo art. 8º da Constituição Federal de 1988 como direito fundamental dos trabalhadores. Portanto, não é permitida sua restrição ou supressão por meio de negociação coletiva de trabalho. Ressalta-se que as restrições atinentes à unidade sindical estão previstas no próprio texto constitucional e permanecem aplicáveis;

4.9.26. Direito de não sofrer desconto ou cobrança salarial previsto em convenção ou acordo trabalhista

Qualquer desconto no salário dos empregados previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho deve ter a prévia anuência expressa do trabalhador para ser efetivado. Assim, no caso de ser estabelecida contribuição destinada a custear os sindicatos, como contribuição confederativa ou assistencial, somente será possível o desconto no salário caso o trabalhador manifeste prévia e expressamente pelo desconto.

Esse dispositivo assenta a vedação ao exercício do direito de oposição, que consistia em cláusula de instrumento coletivo que permitia que o trabalhador se manifestasse contrário ao desconto da contribuição. Pelo direito de oposição, a regra era o desconto salarial, exceto se o trabalhador se manifestasse em sentido contrário. No entanto, os empecilhos criados à oposição do empregado demonstravam, na prática, que essa cláusula é muitas vezes fantasmagórica. A apresentação da

oposição (por escrito de próprio punho, entrega em determinado horário e local, ora fosse vencido pelo cansaço, ora pelo desconhecimento. Enfim, a cláusula de oposição, na maioria das vezes, obrigava que todos os empregados, filiados ou não, paguem a contribuição confederativa.

Com esse novo dispositivo, a regra é a ausência de desconto, exceto se o trabalhador expressa e previamente autorizar o desconto da contribuição. Por fim, destaca-se que essa vedação ao desconto sem autorização não é aplicada exclusivamente às contribuições destinadas a custear o sindicato, mas a qualquer desconto no salário instituído por meio da negociação coletiva. Assim, por exemplo, se prevista cláusula de desconto para custear serviço de assistência médica e odontológica, é necessária a prévia e expressa autorização do trabalhador.

4.9.27. Direito de greve e serviços essenciais

A greve consiste na paralisação coletiva, pacífica e temporária do trabalho com o objetivo de defender interesses profissionais. É uma arma poderosa de reivindicação dos direitos trabalhistas, sendo classificada também como forma de solução de conflitos, pois é um meio da pressão exercida sobre o empregador para atender aos pedidos dos trabalhadores e, consequentemente, colocar fim à discussão. O previsto no art. 611-B, XXVII e XXVIII da CLT já está disciplinado no art. 9º da Constituição Federal/1988:

Art. 9º da CF/88: 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.

Não se admite, portanto, que negociação coletiva estabeleça nenhuma restrição ou vedação ao exercício do direito de greve pelos trabalhadores. Além disso, os serviços essenciais e as disposições legais referentes ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade também não podem ser modificadas por meio de negociação coletiva. Nesse sentido, as normas para deflagração da greve previstas na Lei nº 7.783/1989 devem ser observadas e o rol de serviços e atividades essenciais disposto em seu art. 10¹⁰ não poderá ser alterado pela negociação coletiva.

110 Art. 10 da Lei nº 7.783/1989: São considerados serviços ou atividades essenciais:

- I – tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;
- II – assistência médica e hospitalar;
- III – distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;
- IV – funerais;
- V – transporte coletivo;
- VI – captação e tratamento de esgoto e lixo;
- VII – telecomunicações;
- VIII – guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;
- IX – processamento de dados ligados a serviços essenciais;
- X – controle de tráfego aéreo;
- XI compensação bancária.

4.9.28. Tributos e outros créditos de terceiros

A negociação coletiva não poderá versar sobre isenção ou renúncia de tributos e a créditos de terceiros, ou seja, de pessoas não envolvidas na negociação. De acordo com o art. 3º do CTN, os tributos são prestações pecuniárias compulsórias, instituída em lei e cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada. Portanto, cumprir a obrigação tributária é um dever do contribuinte ou responsável tributário, e não uma faculdade, de modo que, o novo artigo 611-B da CLT vem apenas reforçar a compulsoriedade dos tributos, cuja obrigatoriedade está prevista em lei, bem como a impossibilidade de terem sua incidência afastada por convenções entre particulares, como são os casos das convenções ou acordos coletivos de trabalho. Além disso, deve-se ressaltar que os tributos são créditos da Fazenda Pública, cuja cobrança constitui atividade administrativa plenamente vinculada e, portanto, não pode ser suprimida ou reduzida nem mesmo pela titular desse crédito, que é a Fazenda Pública.

4.9.29. Proteção do trabalho da mulher

Diversos dispositivos da CLT que versam sobre a proteção do trabalho da mulher não podem ser objeto de negociação coletiva para supressão ou redução de direitos¹¹¹. O art. 373-A da CLT traz as vedações aos empregadores para corrigir distorções na contratação de mulheres no mercado de trabalho. Trata-se de dispositivo com nítido caráter antidiscriminatório e que, por essa razão, seria objeto ilícito de negociação coletiva.

Por sua vez, o art. 390 da CLT traça o limite de peso que uma mulher pode exercer em trabalho contínuo ou ocasional. Os arts. 392 e 392-A da CLT versam sobre o direito à licença-maternidade, inclusive por adoção, e não podem ser suprimidos ou reduzidos. O art. 394 da CLT versa sobre a possibilidade de a gestante por fim ao contrato de trabalho, caso seja prejudicial à gestação.

O art. 394-A apresenta as hipóteses de afastamento da gestante e da lactante de atividades insalubres, que também foi modificado pela Reforma Trabalhista. Já, o art. 395 da CLT assegura um repouso remunerado de 2 semanas à mulher que sofrer aborto não criminoso. O art. 396 da CLT, cuja redação também foi alterada pela Reforma, prevê dois intervalos de meia hora cada para amamentação. A Lei nº 13.509/2017 alterou a redação do "caput" do art. 396 da CLT para prever o direito à licença-maternidade à adotante. Por fim, o art. 400 da CLT determina os materiais e equipamentos mínimos que devem estar presentes nos locais destinados à guarda dos filhos das empregadas durante a amamentação.

4.10. Regras sobre duração do trabalho e intervalos

Antes de adentrarmos no tema em específico, importante tecer algumas considerações acerca dos direitos sociais, econômicos e culturais. Esses direitos são

111 Para leitura dos dispositivos alterados, consulte a legislação ao final do capítulo.

considerados como direitos humanos, ao lado dos direitos civis, tendo como algumas de suas características a indivisibilidade, indisponibilidade e exigibilidade¹¹². Além disso, os direitos sociais possuem como característica a sua progressividade, que nada mais é do que sua evolução no tempo, de forma que os retrocessos sejam evitados ou minimizados.

De acordo com o parágrafo único do art. 611-B as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Antes da Reforma Trabalhista, essas regras eram consideradas tanto pela doutrina como pela jurisprudência, como normas de segurança e saúde no trabalho, de ordem cogente e de natureza absoluta, podendo-se afirmar que a alteração produzida pela Reforma é prejudicial aos trabalhadores, implicando em ofensa ao princípio da progressividade.

A limitação de jornada a 8 horas diárias e 44 horas semanais, assim como os períodos de intervalo – sejam eles intrajornada ou interjornada – são importantes garantias de que o trabalhador não ficará à disposição do empregador por tempo indeterminado, haja vista a necessidade de convívio social e familiar, descanso, lazer, entre outros fatores.

Nesse sentido, de acordo com Maurício Godinho Delgado, as regras sobre intervalos e jornada são assuntos correlatos, por dizerem respeito à duração do trabalho, de forma que a reflexão sobre a limitação de jornada, assim como a concessão de períodos adequados de intervalos consistem em medidas profiláticas, de grande relevância para a medicina do trabalho¹¹³.

Corroborando com este entendimento, temos que as regras sobre duração do trabalho encontram-se limitadas pela Constituição Federal, em seu art. 7º incluídos XIII, XIV, XV, XVII, XXIII, tratando-se de importantes conquistas históricas dos trabalhadores.

Nesse sentido, em relatório do IPEA denominado “Saúde e Segurança no Trabalho no Brasil: aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores”, consignou-se que:

A Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), promulgada em 5 de outubro de 1988, foi fruto da necessidade de superação do regime autoritário vigente até 1985 e dos anseios de elevação do nível de cidadania das massas. Consolidou e ampliou direitos trabalhistas já existentes, além de criar outros. Entre os mencionados no Artigo 7º (direitos de trabalhadores urbanos e rurais) e relacionados de modo direto ou indireto com a segurança e a saúde do trabalhador, destacam-se (BRASIL, 1988c):

112 RAMOS, André de Carvalho. *Teoria geral dos direitos humanos na ordem internacional*. Rio de Janeiro: Renovar, 2005.

113 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2015. P.1017.

duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanas; facultada a compensação de horários (inciso XIII); • jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (inciso XIV); • repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (inciso XV); • gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (inciso XVII); • redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII); • seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa (inciso XXVIII); • proibição de trabalho noturno, perigoso, ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos (inciso XXXXIII).¹¹⁴

No mesmo sentido, Maurício Godinho Delgado estabelece que as normas sobre intervalos têm caráter de ordem pública e, por tal motivo, não podem ser superadas pela iniciativa das partes ou por vontade coletiva dos agentes. Isto é:

É que, afora os princípios gerais trabalhistas da imperatividade das normas desses ramos jurídico especializado e da vedação a transações lesivas, tais regras de saúde pública estão imantadas de especial obrigatoriedade, por determinação expressa, oriunda da Constituição da República. De fato, todos os preceitos constitucionais acima citados colocam como valor insuperável o constante aperfeiçoamento das condições de saúde e segurança laborais, assegurando até mesmo um direito subjetivo à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Por essa razão, regras jurídicas que, em vez de reduzir ou alargar o risco, ainda que subscritas pela fundam, mostram-se francamente inválidas, ainda que subscritas pela vontade coletiva dos agentes econômicos e profissionais envolvidos à relação de emprego.¹¹⁵

Nessa perspectiva, os Enunciados nº 34 e 37 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho¹¹⁶ estabelecem que as regras sobre intervalo intrajornada são normas de ordem pública, sendo inconstitucional o parágrafo único do art. 611-B da CLT:

114 <http://www.ipea.gov.br/porta/images/stories/PDFs/livros/livros/saudeenotrabalho.pdf>.
115 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Ltr, 2015. P. 1018.

116 Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática. Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

Enunciado nº 34 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Intervalo intrajornada como norma de segurança e saúde pública. I – regras sobre o intervalo intrajornada são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho e, por consequência, de ordem pública, apesar do que dispõe o art. 611-B, parágrafo único da CLT (na redação da Lei 13.467/2017).

II – O estabelecimento de intervalos intrajornadas em patamares inferiores a uma hora para jornadas de trabalho superiores a seis horas diárias é incompatível com os artigos 6º, 7º, inciso XXII, e 196 da Constituição.

Enunciado nº 37 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Saúde e duração do trabalho

É institucional o parágrafo único do art. 611-B da CLT, pois as normas e institutos que regulam a duração do trabalho, bem como seus intervalos, são diretamente ligados às tutelas da saúde, higiene e segurança do trabalho como estabelecidas pelos arts. 7º, XIII, XIV e XXII, 196 e 225 da Constituição Federal, pelos arts. 3º, b e e, e 5º da Convenção 155 da OIT, pelo art. 7º, II, b e d, do PIDESC (ONU), pelo art. 7º, e, g e h, do Protocolo de San Salvador (OEA), e pelo próprio art. 58 da CLT, que limita a jornada a oito horas diárias, sendo, assim, insuscetíveis de flexibilização por convenção ou acordo coletivos.

Por se tratar de norma de caráter de ordem pública e, cuja inobservância pode acarretar sérios prejuízos à saúde do trabalhador, não seria possível admitir a supressão ou redução de direitos relacionados à duração do trabalho ou aos intervalos.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

• **Limitações à negociação coletiva.** A Lei nº 13.467/17, no art. 611-B, “caput” e incisos, da CLT, passou a prever as hipóteses de limitação à negociação coletiva para suprimir ou reduzir direitos, constituindo objeto ilícito de convenções ou acordo coletivo de trabalho. O rol apresentado pretende-se taxativo pelo legislador.

• **Antes da Reforma Trabalhista:** Não havia previsão expressa acerca dos limites da negociação coletiva. As hipóteses eram determinadas na Constituição Federal e pela jurisprudência do TST e do STF.

• **Conflito entre art. 611-A e 611-B da CLT.** Na hipótese de conflito entre as normas de valorização e de restrição do negociado sobre o legislado, devem prevalecer os dispositivos que impõem limites previstos no art. 611-B da CLT.

• **Duração do trabalho e normas sobre intervalos:** A Reforma Trabalhista previu que as regras sobre duração de trabalho e de intervalos não são normas sobre saúde, higiene e segurança do trabalho.

• **Antes da Reforma Trabalhista:** A CLT não possuía nenhuma disposição acerca das normas de duração do trabalho e de intervalos enquanto normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. De acordo com a doutrina e jurisprudência majoritárias esses dispositivos sempre foram fundamentais para a saúde do trabalhador e constituíam como normas de indisponibilidade absoluta.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

- **Instrumento coletivo:** normas jurídicas que serão aplicadas aos contratos de trabalho
- **Legitimidade para celebrar acordo e convenção** é dos sindicatos

(a) se houver recusa, em participar das negociações (8 dias), caberá à federação, e na sua falta (8 dias), caberá à confederação

(b) esgotado o prazo de 8 dias, a negociação caberá ao grupo de trabalhadores (art. 617, § 1º, CLT)

• **Requisitos formais:** a) convocação de assembleia geral

(b) **quorum para aprovação:** maioria absoluta dos membros

– 2/3 dos associados – convenção

2/3 dos interessados – acordo

2º votação

– 1/3 dos associados – convenção

– 1/3 dos interessados – acordo

(c) acordo e convenção deverão ser escritos, sem rasuras

(d) cláusulas obrigatórias – resumo

– indicar sindicatos e empresas, acordantes

– prazo de vigência – máximo 2 anos (Ver Súm. 277 TST)

(e) prazos

– 8 dias, após a celebração, para depósito no MTE

– 3 dias, após o depósito no MTE, entrada em vigor

– 5 dias, após o depósito no MTE, publicidade ao acordo ou convenção

PRAZOS (memorização)

8 – Prazo para que sindicatos, federações e confederações assumam a negociação

• Vigência dos acordos e convenções: 2 anos, vedada a ultratividade (art. 614, § 3º, CLT)

• Depósito do instrumento coletivo no MTE: 8 dias

• Entrada em vigor: 3 dias, após depósito no MTE

• Publicidade: 5 dias, após depósito no MTE

5. GREVE

5.1. Introdução

Greve consiste na paralisação coletiva¹⁷, pacífica e temporária do trabalho com o objetivo de defender interesses profissionais. É uma arma poderosa de reivindicação dos direitos trabalhistas, sendo classificada também como forma de solução de conflitos, pois é um meio de pressão exercida sobre o empregador, para atender aos pedidos dos trabalhadores e, consequentemente, colocar fim à discussão. A Lei nº 7.783/89 regulamenta o exercício de direito de greve, aliás, o art. 2º dessa lei prevê o conceito de greve.

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.

A greve é um direito social fundamental, previsto de forma expressa na Constituição Federal, de titularidade dos trabalhadores. Mesmo causando prejuízos econômicos ao empregador, a greve é um direito fundamental, previsto na CF/88. A Reforma Trabalhista, ademais, no art. 611-B, XXVII da CLT estabelece que constitui objeto ilícito da negociação coletiva o direito de greve a supressão ou redução:

Art. 611-B da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclu-sivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

Sob a ótica do contrato individual de trabalho, a greve tem natureza jurídica de **suspensão do contrato de trabalho**, pois não há nem prestação de serviço, nem pagamento de salários. Se após o movimento grevista houver acordo ou convenção coletiva para pagamento dos dias de paralisação, estaremos diante de interrupção do contrato de trabalho.

Ressalta-se que há posicionamento minoritário na doutrina que sustenta que o não pagamento de salário inviabilizaria o direito fundamental. Nesse sentido, somente se a greve fosse declarada abusiva os salários não deveriam ser pagos. Contudo, essa posição de pagar os dias de paralisação não é a posição majoritária adotada pela jurisprudência do TST, conforme se verifica no julgado a seguir:

117. A greve é um típico direito coletivo, sendo necessária a paralisação total ou, pelo menos, de setores da empresa. Portanto, não configura greve a suspensão individual da prestação de serviços. Caso ocorra essa paralisação individual o empregado poderá ser dispensado por justa causa, em razão de insubor-dinação.

I – Agravo de instrumento em recurso de revista. Processo eletrônico.

Direito de greve. Remuneração dos dias de paralisação. Constatada

divergência jurisprudencial, nos termos do art. 896, a, da CLT, impõe-se o

provisionamento do agravo de instrumento para determinar o processamento

do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido.

II – Recurso de revista. Processo eletrônico. Direito de greve. Remu-

neração dos dias de paralisação. Impossibilidade. Esta Corte firmou

posicionamento no sentido de que, conquanto não abusiva, a greve

suspende o contrato de trabalho, conforme o art. 7º da Lei nº 7.783/89.

Parte-se da premissa de que, embora reconhecido o direito de greve,

os trabalhadores sujeitam-se ao risco da paralisação da prestação

de serviços, na forma da lei. Fortaleceu a diretiz encampada por esta

Corte a circunstância de que, no julgamento do Mandado de Injunção

nº 670, o Supremo Tribunal Federal – STF reforçou o entendimento de

que a greve deflagrada por servidores públicos acarreta, igualmente,

a suspensão do contrato de trabalho, ensejando a possibilidade de

desconto de dias parados. Assim, em virtude da suspensão do contrato

de trabalho, é possível o desconto da remuneração relativa aos dias

de paralisação, ressalvadas as hipóteses de o empregador contribuir

decisivamente, mediante conduta recriminável, para que a greve ocorra,

como no caso de atraso do pagamento de salários ou no caso de lockout

e de acordo entre as partes. Ressalte-se que, na hipótese dos autos,

não ocorreu nenhuma das situações que permitem o pagamento dos

dias parados, conforme o consignado pelo Tribunal Regional. Recurso

de revista conhecido e não provido (TST – RR 202200-73.2009.5-02.0042,

Relator: Márcio Eurió Vitral Amaró, Data de julgamento: 06/11/2013, 8ª

Turma, Data de Publicação: DEJT 08/11/2013).

Conforme se verifica pelo julgado colacionado, o TST entende que a greve tem

o efeito de suspensão do contrato de trabalho e o não pagamento dos salários

durante o período da greve, sob o argumento de que os trabalhadores se sujeitam

ao risco de realizar o movimento paralista. Ressalta-se que os servidores públicos

também terão seus contratos suspensos e os dias de paralisação descontados. De

acordo com o Tribunal, as únicas exceções que admitem o pagamento do salário

são: a) incentivo da greve pelo empregador; ou b) atraso no pagamento de salários.

No mesmo sentido, o STF, no RE nº 693.456 decidiu, no ano de 2016, que os

dias parados pelo servidor devem ser descontados, salvo compensação. Ainda,

o Tribunal entendeu que, no caso de conduta ilícita do Poder Público, o desconto

não poderá ser efetuado.

Importante frisar que ao empregador é vedado, durante a greve, rescindir

contratos de trabalho dos empregados grevistas, exceto se houver ocorrido

abuso ou falta grave. Aliás, o empregador não poderá contratar substitutos, se

organizadas equipes de empregados para as atividades essenciais ou para evitar

prejuízos irreparáveis à empresa. Note-se que a Lei nº 13.429/2017 inseriu a Lei nº

6.019/74 a proibição de contratação de trabalho temporário para substituição de

trabalhadores em greve, nos termos do art. 2º, § 1º da Lei.

A greve poderá ser classificada como abusiva, contrária à legislação, ou não abusiva, exercida com razoabilidade e de acordo com a legislação. A greve abusiva não atende às necessidades básicas da população. Exemplo é a paralisação de 100% dos atendimentos do hospital ou, ainda, a falta de prévia comunicação à sociedade e ao empregador sobre o início da greve. Aliás, se a greve for declarada abusiva pela Justiça do Trabalho¹¹⁸, não serão reconhecidos os direitos e vantagens pleiteados pelo movimento grevista. Também será considerada abusiva se iniciado o movimento grevista sem tentativa prévia de negociação. De acordo com o posicionamento do TST:

Orientação Jurisprudencial nº 38 da SDC. É abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais à comunidade, se não é assegurado o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço, na forma prevista na Lei nº 7.783/89.

Orientação Jurisprudencial nº 10 da SDC. É incompatível com a declaração de abusividade de movimento grevista o estabelecimento de quaisquer vantagens ou garantias a seus participantes, que assumiram os riscos inerentes à utilização do instrumento de pressão máximo.

Orientação Jurisprudencial nº 11 da SDC/TST. É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.

Ressalta-se que também será **abusiva** a manutenção da greve após a celebração de acordo, convenção coletiva ou decisão normativa. Com a assinatura do instrumento coletivo ou da decisão da Justiça do Trabalho é necessário que os grevistas coloquem fim à paralisação, conforme previsto no art. 14 da Lei de Greve. Há, entretanto, duas exceções que admitem a greve mesmo após a vigência do acordo ou convenção, ou da decisão normativa. A primeira delas diz respeito a exigir o cumprimento das cláusulas firmadas no instrumento coletivo. Exemplo: foi pactuado entre as partes reajuste salarial, mas a empresa se recusa a cumprir o acordo. E a segunda exceção refere-se a quando houver fato novo, um acontecimento superveniente que modifique a situação do contrato. Exemplo: empregados remunerados por produção, valor da cana-de-açúcar cortada. Ocorre que a queda do valor desse produto acarretou a redução drástica do valor do salário.

No ano de 2017, foi julgado o RE nº 846.854 pelo STF¹¹⁹, em que se determinou que a competência para julgar a abusividade de greve de servidores públicos celetistas é da Justiça Comum, federal ou estadual. Foi firmada a seguinte tese de repercussão geral:

118. A competência para apreciar a abusividade do movimento grevista é da Justiça do Trabalho. Inclusive em ações possessorias, como a determinação para que os empregados desocupem as dependências da empresa. Nesse sentido, a recente Súmula Vinculante nº 25 do STF: “A Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações possessorias ajuizadas em decorrência do exercício do direito de greve pelos trabalhadores da iniciativa privada”;

119 Relator: Min. Luiz Fux, Data de julgamento: 01/08/2017.

A justiça comum, federal ou estadual, é competente para julgar a abusividade de greve de servidores públicos-celetistas da Administração pública direta, autárquicas e fundações públicas.

Ademais, é importante abordar os efeitos trabalhistas das greves sem representação sindical. Recentemente, verificou-se que parte dos trabalhadores de determinadas categorias profissionais, que não concordou com a posição assumida pelo sindicato, paralisou suas atividades. Foi o que aconteceu com a greve dos metrôviários em São Paulo e dos garis no Rio de Janeiro ainda neste ano de 2014. Ressalta-se que o direito de greve deve sempre ser respeitado como direito fundamental aos trabalhadores. No entanto, existem limites para o seu exercício. A necessidade de participação do sindicato dos trabalhadores é exigência para o exercício do direito de greve. Excepcionalmente, se o sindicato for inerte ou inexistente, ou seja, não participar de negociações, há necessidade de eleição de um grupo de trabalhadores que represente a categoria, de forma efetiva e clara. Nesse caso, excepcional, somente será legítima a greve se houver adesão de grande parte da categoria.

Ao tratar da abusividade do movimento paradedista, o art. 14 da Lei nº 7.783/1989 estabelece que a greve será considerada abusiva também na hipótese de se iniciar ou continuar após a celebração de acordo, convenção coletiva de trabalho ou decisão da justiça do trabalho. As exceções que permittem a greve após a negociação coletiva ou sentença estão expressas no parágrafo único do art. 14:

Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que:

I – tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição;

II – seja motivada pela superveniência de fatos novos ou acontecimento imprevisível que modifique substancialmente a relação de trabalho.

A greve dos empregados que não concordam com a posição assumida pelo sindicato, real representante da categoria, é abusiva, uma vez que não se enquadra em nenhuma das exceções previstas no art. 14, parágrafo único, Lei de Greve. Ademais, a ausência de representação sindical, quando o sindicato não se queda inerte nas negociações, por si só já configura a abusividade do movimento.

Por fim, a paralisação das atividades empresariais por iniciativa do empregador, a fim de frustrar uma negociação coletiva, não é considerada greve. Essa conduta, chamada de *lockout*, é vedada pela Lei de Greve. A consequência para o contrato de trabalho é o pagamento dos dias em que houve paralisação da empresa, ou seja, será hipótese de interrupção do contrato.

5.2. Interesses defendidos na greve

O legislador constituinte não indicou quais os interesses que serão defendidos na greve, deixou essa atribuição aos trabalhadores. Esses interesses serão definidos caso a caso, atendendo às peculiaridades da atividade desenvolvida, do momento

e da atual conjuntura econômica vivida pela empresa. Além disso, cabe também aos trabalhadores decidir o momento de iniciar o movimento grevista. O candidato deverá estar atento ao art. 9º da CF/88, pois é cobrado com muita frequência nos concursos de Analista para TRT:

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. (grifos acrescentados)

A Reforma Trabalhista, ademais, no art. 611-B, XXVII da CLT estabelece que constitui objeto ilícito da negociação coletiva a supressão ou redução do direito de greve:

Art. 611-B da CLT (Inserido pela Reforma Trabalhista): Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclu-sivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

(Características previstas na Lei nº 7.783/1989)

- **Conceito:** suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial da prestação de serviço
- **Natureza jurídica:** em regra, suspensão do contrato de trabalho
- **Empregador:** em regra, fica proibido:
 - a) dispensar os trabalhadores grevistas
 - b) contratar substitutos
- **Greve abusiva:**
 - a) não atende à necessidade básica da população
 - b) mantida após celebração de acordo, convenção ou decisão da justiça
 - c) não serão reconhecidas vantagens ou garantias aos trabalhadores
- **Hipóteses de greve abusiva:**
 - 1. quando não atendida às necessidades básicas da população (OJ 38 SDC)
 - 2. quando mantido movimento grevista após celebração de acordo, convenção ou decisão da justiça (art. 14 da Lei de Greve)
 - 3. quando iniciada a greve (paralisação) sem prévia tentativa de negociação (OJ 11 SDC)

Obs. Uma vez declarada abusiva, não serão reconhecidas vantagens ou garantias aos trabalhadores

• **Lockout:** paralisação da empresa por iniciativa do empregador e proibida

5.3. Greve no serviço público

Este tema foi exigido no concurso para Analista do TRT da 21ª Região realizado em 2017.

A primeira Constituição Federal brasileira a permitir o direito de greve dos servidores públicos foi a atual, de 1988. Conforme previsto no art. 37, VII, da CF/88, a greve é autorizada nos limites de lei específica. Contudo, não há legislação específica que regulamente os limites do direito de greve para os servidores públicos. Verifica-se, assim, uma omissão legislativa.

Após vários mandados de injunção¹²⁰, o Supremo Tribunal Federal¹²¹ decidiu aplicar, por analogia, a Lei de Greve (nº 7.783/89) para os servidores estatutários, atendendo às peculiaridades do serviço público. É importante ressaltar que as decisões do STF são uma forma paliativa de se assegurar o direito de greve ao servidor público diante da inércia do Poder Legislativo há mais de 28 anos em regulamentar o assunto. O ideal, portanto, seria a edição de lei conforme previsto no art. 37, VII, CF/88, pois seria possível estabelecer o alcance e os limites para o exercício das greves dos servidores, garantindo segurança jurídica nessas relações.

Pela aplicação analógica da Lei de Greve, os grevistas deverão respeitar o princípio da continuidade dos serviços públicos e a notificação prévia da Administração com antecedência de 72 horas sobre o início da greve. Além disso, surge a discussão acerca da possibilidade de desconto dos dias parados pelos servidores públicos diante da previsão de suspensão do contrato de trabalho no art. 7º da Lei nº 7.783/1989.

A primeira corrente, atualmente minoritária, defende a necessidade de manutenção da remuneração do servidor público durante o movimento paralista. O argumento utilizado para a proibição do desconto da remuneração consiste no caráter alimentar da remuneração recebida pelo servidor: se o servidor não receber as verbas necessárias para sua subsistência, não irá exercer o direito de greve. Dessa forma, sustenta-se que, apesar de previsto o direito de greve aos servidores, seu exercício estaria impedido diante da impossibilidade de sua subsistência e de suas famílias, em razão da ausência da remuneração necessária. Por outro lado, a segunda corrente, majoritária, sustenta a necessidade do desconto no salário dos servidores públicos durante a greve, isso porque, no âmbito da Administração Pública, vigoram os princípios da supremacia do interesse público e da continuidade do serviço público. Nesse sentido, argumenta-se que a

¹²⁰ **Mandado de Injunção**: está previsto no art. 5º, LXXI, da CF/88. É uma ação constitucional garantidora de liberdades, prerrogativas e direitos criados pela Constituição de 1988. Em resumo, tem o objetivo de dar eficácia aos direitos constitucionais fundamentais, por meio de uma normatização provisória do Judiciário, até que surja normatização definitiva do Poder Legislativo.

¹²¹ Nesse sentido, veja os seguintes julgados decisivos sobre o tema: MI nº 670/ES. Relator: Maurício Corrêa. Data de Julgamento: 25/10/2007; e MI nº 712/PA. Relator: Eros Grau. Data de Julgamento: 25/10/2007.

Com o posicionamento adotado pela STF, verifica-se maior responsabilidade aos servidores no momento de deflagração do movimento, uma vez que terão

mesmo após o fim do movimento. Se estende ao setor privado, o que assegura a permanência no cargo público conforme já mencionado, os servidores têm o benefício da estabilidade, que não Nesse sentido, o servidor também não recebe a remuneração devida. Além disso, no período em que não há prestação dos serviços devido à realização da greve, de greve, ao se estabelecer a suspensão do vínculo com a Administração Pública tem contrato de trabalho, mas é possível a aplicação analógica do art. 7º da Lei paradas por meio de negociação coletiva de trabalho. Os servidores públicos não dos não recebem salário, sendo possível a previsão de compensação das horas da Lei nº 7.783/1989. Dessa forma, durante o movimento paralista, os empregados trabalho é aplicada no caso de deflagração da greve, conforme prevê o art. 7º

É importante destacar que, ao setor privado, a suspensão do contrato de dias parados ou ainda o parcelamento dos descontos na remuneração do servidor. possível que seja estabelecido acordo entre as partes para a compensação dos servidor. Contudo, como já apontado na tese de repercussão geral firmada, é vinculante, não cabendo ao Administrador escolher se o fará ou não para cada como ocorre no setor privado. Além disso, o Ministro deixa claro que o desconto pois isso evita posterior retaliação com a dispensa sem justa dos trabalhadores que mais têm condições de exercer o direito de greve devido à sua estabilidade, sem causa do servidor. Argumenta, ainda, que os servidores públicos são aqueles lhados é um ônus inerente à greve e que sua ausência gera o enriquecimento

O ministro Dias Toffi traz em seu voto que o desconto dos dias não trabalha- Pública. Nesse caso, portanto, seria autorizada a greve sem os descontos no salário. descontos seria o não pagamento da remuneração do servidor pela Administração praticada pelo Poder Público. Um exemplo de conduta ilícita que não autoriza os salário do servidor público durante a greve, exceto nas hipóteses de conduta ilícita Portanto, o STF estabeleceu a obrigação da Administração Pública em descontar o

greve foi provocada por conduta ilícita do Poder Público". caso de acordo. O desconto será, contudo, incabível se ficar demonstrado que a da suspensão do vínculo funcional que dela decorre, permitida a compensação em decorrentes do exercício do direito de greve pelos servidores públicos, em virtude tese: "A administração pública deve proceder ao desconto dos dias de paralisação público. Pela maioria de 6 votos a 4 dos Ministros do Tribunal, foi firmada a seguinte constitucionalidade do desconto dos dias parados em razão de greve de servidor reconhecida, o RE nº 693.456-RJ de relatoria do Ministro Dias Toffi, que discutia a desses trabalhadores. Recentemente (27/10/2016), o STF julgou, em repercussão geral estão prestando os serviços públicos, pois seria hipótese de enriquecimento ilícito população não deve arcar com o pagamento do salário dos servidores que não

de assumir o ônus de não receber salários e o bônus fruto das reivindicações e melhoria nas condições de vida¹²².

Além disso, caso não seja respeitado o princípio da continuidade do serviço público, é plenamente possível a contratação direta dos serviços públicos ou, ainda, contratar trabalhadores por prazo determinado diante da necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, IX, CF/88).¹²³

Ademais, deve-se destacar que a legislação brasileira proíbe expressamente o direito de greve e a sindicalização dos servidores militares, conforme previsto na Constituição Federal de 1988:

Art. 142, § 3º, IV, CF/88: Os membros das Forças Armadas são denominados militares, aplicando-se-lhes, além das que vierem a ser fixadas em leis, as seguintes disposições: ao militar são proibidas a sindicalização e a greve.

Ressalta-se que, apesar da proibição imposta pela CF/88, existem críticas diante da impossibilidade de solucionar os conflitos envolvendo esses trabalhadores, o que pode ocasionar o exercício irregular do direito de greve e, consequentemente, prejudicar a população envolvida¹²⁴. Concordamos integralmente com essas críticas, pois todos os servidores devem ter meios de pressão para tentar a melhoria das suas condições de trabalho.

No tocante às empresas públicas e às sociedades de economia mista, essas entidades estão sujeitas ao regime jurídico próprio das pessoas jurídicas de direito privado, conforme estabelece o art. 173, § 1º, II, CF/88:

Art. 173, § 1º, I, CF/88: A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre: a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários.

Assim, os seus **empregados públicos**, por exemplo, empregados do Banco do Brasil, Petróbras e Infraero, serão regidos pela CLT e estarão submetidos à Lei nº 7-783/1989. Ressalta-se, portanto, que a eles serão aplicados todos os dispositivos da Lei de Greve, diante da natureza jurídica de seus empregadores, e não por analogia, tal como ocorre com os servidores públicos.

5.4. Direitos e deveres dos grevistas

Em um Estado Democrático de Direito não há direito absoluto, isto é, embora a greve tenha previsão constitucional, deverá ser exercida em harmonia com os

122. MELO, Raimundo Simão. *A greve no Direito brasileiro*. 3. ed. São Paulo: LTR, 2011. p. 63.
123. MELO, Raimundo Simão. *A greve no Direito brasileiro*. 3. ed. São Paulo: LTR, 2011. p. 69.
124. MELO, Raimundo Simão. *A greve no Direito brasileiro*. 3. ed. São Paulo: LTR, 2011. p. 70.

- De acordo com a lei, são atividades essenciais:
- I. tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;
- II. assistência médica e hospitalar;
- III. distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;
- IV. funerais;
- V. transporte coletivo;
- VI. captação e tratamento de esgoto e lixo;
- VII. telecomunicações;
- VIII. guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;

Novamente, o candidato ao concurso de Analista para o TRT deverá estar atento, pois o questionamento de quais são as atividades essenciais é cobrado, também, com frequência. Recomenda-se a memorização das 11 atividades essenciais apontadas pela lei.

Art. 611-B da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (...)

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve.

De acordo com a Constituição Federal, a lei definirá os serviços essenciais. Verifica-se, assim, que o próprio texto constitucional possibilitou a greve em serviços ou atividades essenciais. A Lei de Greve, no art. 10, elenca 11 atividades essenciais. No mesmo sentido, a Reforma Trabalhista estabelece que constituirão objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo, cláusula que suprima ou reduza definição legal sobre atividades essenciais a título de greve:

5.5. Greve em serviços essenciais

De acordo com a Constituição Federal, a lei definirá os serviços essenciais. Verifica-se, assim, que o próprio texto constitucional possibilitou a greve em serviços ou atividades essenciais. A Lei de Greve, no art. 10, elenca 11 atividades essenciais. No mesmo sentido, a Reforma Trabalhista estabelece que constituirão objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo, cláusula que suprima ou reduza definição legal sobre atividades essenciais a título de greve:

a) meios pacíficos de persuasão e a busca da adesão de outros trabalhadores.

b) arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

demais direitos fundamentais da Constituição. De acordo com o art. 6º da Lei de Greve serão assegurados aos grevistas:

IX. processamento de dados ligados a serviços essenciais;

X. controle de tráfego aéreo;

XI. compensação bancária.

É obrigatório que sejam atendidos os serviços inadiáveis à população. Os serviços inadiáveis estão ligados à saúde, segurança e sobrevivência. Esse limite mínimo de atendimento não é fixado por lei, mas estipulado por **comum acordo** entre empregadores, empregados e sindicatos.

Caso não seja garantido o mínimo de atendimento à população, a greve será considerada abusiva, conforme posicionamento do TST na OJ nº 38 da SDC. Não há previsão legal de manter ou permanecer 30% dos atendimentos, tão falada na imprensa. As partes deverão verificar o caso concreto. Exemplo: em caso de greve no hospital, há necessidade de permanência de 100% dos atendimentos na UTI e cirurgias de emergência, mas não há necessidade de garantir esse percentual em outras repartições da mesma instituição. De acordo com o art. 11 da lei:

Art. 11. Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de **comum acordo**, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Parágrafo único. São necessidades inadiáveis da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

Além disso, a comunicação, ao empregador e aos usuários, deverá ocorrer com 72 horas de antecedência à paralisação, conforme previsto no art. 13 da Lei de Greve. Nas atividades que não consideradas essenciais, esse aviso deve ser realizado com antecedência mínima de 48 horas.

Por fim, destaca-se que, no caso de lesão a interesse público, o art. 114, § 3º, CF/88 legitima o ajustamento de dissídio coletivo de greve pelo Ministério Público do Trabalho. Ressalta-se que a legitimidade do MPT está restrita somente às greves em serviços essenciais¹²⁵.

5.6. Requisitos para o exercício do direito de greve

Há alguns requisitos para que o exercício do direito de greve seja considerado legítimo, conforme a seguir elencados:

a) **Convocação e realização de Assembleia Geral.** Há necessidade de reunir a categoria para definir a pauta de reivindicações. Aliás, há jurisprudência recente do TST¹²⁶ flexibilizando esse requisito. No caso dessa jurisprudência

125. Ver informativo nº 34 do TST no final deste capítulo.
126. Ver informativos nº 1 e 50 no final deste capítulo.

Art. 9º. Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

Parágrafo único. Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo.

b) Comunicação prévia. Deve haver comunicação ao empregador com antecedência de, no mínimo, 48 horas. Para as atividades essenciais, a comunicação, ao empregador e aos usuários, deverá ocorrer com 72 horas de antecedência à paralisação, conforme previsto no art. 13 da Lei de Greve. Vale destacar que o TST¹²⁷ entendeu que a mera comunicação de que a Assembleia Geral deliberou pelo início do movimento paralista ("estado de greve") não serve para preencher o requisito da comunicação prévia e, por isso, a greve seria abusiva. Nesse sentido, não basta o sindicato comunicar que os empregados estão em "estado de greve", mas deverão indicar com precisão quando o movimento paralista realmente será iniciado.

c) Manutenção do maquinário. Além de um comportamento pacífico durante a greve, há necessidade de os trabalhadores manterem funcionando os maquinários da empresa, cuja paralisação resulte em prejuízos ao empregador. Exemplo: algumas caldeiras e fornos não podem ser desligados. Nesse caso, mesmo durante a greve, há necessidade de manutenção desse maquinário. Essa manutenção será decidida em acordo do sindicato com a empresa para evitar graves prejuízos ao empregador. Caso não haja acordo para a continuidade desses serviços, o empregador poderá contratar novos empregados. Nesse sentido:

recente, como houve ampla adesão dos trabalhadores ao movimento grevista, a greve não foi declarada abusiva. É necessário, ainda, que se tente a solução amigável, pois a greve deve ser a última alternativa. O quorum para deliberação da Assembleia Geral será previsto no estatuto do sindicato. Tendo em vista que o objetivo desse livro é responder questões objetivas, recomenda-se que o candidato adote o posicionamento tradicional a seguir:

Orientação jurisprudencial nº 11 da SDC/TST. É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.

CREVE

- 1. abastecimento de água, energia e gás
- 2. assistência médica
- 3. distribuição de alimentos e medicamentos
- 4. funerais
- 5. transporte coletivo
- 6. esgoto e lixo
- 7. telecomunicações
- 8. substâncias radioativas
- 9. tráfego aéreo
- 10. compensação bancária
- 11. processamentos de dados ligados a serviços essenciais
- **Atendimento básico** será fixado em comum acordo entre sindicato, empresa e trabalhador
- **Requisitos para a greve:**
 - a) convocação de assembleia geral
 - b) tentativa de solução amigável
 - c) comunicação prévia

6. REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS NAS EMPRESAS¹²⁸ (REFORMA TRABALHISTA)

► Arts. 510-A a 510-D da CLT

Este tema foi exigido no concurso para Analista do TRT da 21ª Região realizado em 2017.

De acordo com o art. 11 da Constituição Federal, é obrigatória a eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de 200 empregados. De acordo com o texto constitucional:

Art. 11 da CF/88. 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.

Apesar de prevista na Constituição Federal, não havia sido elaborada legislação regulamentando as atribuições e as prerrogativas desses representantes no entendimento direto com os empregadores. Não havia, inclusive, previsão em lei de estabilidade para esses empregados eleitos, o que gerava intensa discussão doutrinária, pois impedia a negociação efetiva no âmbito da empresa.

¹²⁸ Ver caderno que acompanha este livro. Lá foram feitos comentários detalhados sobre a MP nº 808/2017, que alterou diversos dispositivos da Reforma Trabalhista. Nesse sentido, houve modificação nas normas sobre a representação dos empregados nas empresas.

No entanto, a Reforma Trabalhista passou a regulamentar nos novos art. 510-A a 510-D da CLT a representação dos empregados nas empresas. De acordo com o art. 510-A da CLT, em consonância com o art. 11 da CF/88, em empresas com mais de 200 empregados, é assegurada a eleição de comissão para representar os trabalhadores, que tem a finalidade de promover o entendimento direto com os empregadores:

Art. 510-A da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): 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.

Não será, portanto, eleito apenas 1 empregado representante, mas a comissão eleita será a representante dos trabalhadores. Note-se que essa comissão de representantes não pode ser confundida com as entidades sindicais, pois aquelas compreendem os sindicatos, federações e confederações e são os legitimados pelo ordenamento jurídico a celebrar convenções e acordos coletivos de trabalho. A comissão de representantes, por sua vez, será responsável em assegurar o entendimento direto com o empregador em questões que não são exclusivamente sindicais, sendo vedada a celebração de instrumentos coletivos de trabalho.

6.1. Composição da comissão de representantes

De acordo com o § 1º do art. 510-A da CLT, a composição da comissão varia de acordo com o total de empregados das empresas:

| COMISSÃO DE REPRESENTANTES | |
|---------------------------------|--------------------------|
| Número de empregados na empresa | Número 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 |

Note-se que esses membros são todos representantes dos trabalhadores e não representarão interesses dos empregadores. Além disso, o número total de membros é determinado por cada empresa e não pela quantidade de estabelecimentos existentes. Assim, se uma empresa no Estado de Minas Gerais, tiver 4 estabelecimentos e 2.000 empregados, haverá a formação de uma única comissão com 3 membros.

Uma exceção é descrita no § 2º do art. 510-A da CLT, que determina a eleição de uma comissão por Estado ou Distrito Federal, no caso de a empresa possuir empregados em mais de um Estado da Federação e no Distrito Federal. Essas comissões serão compostas da mesma forma que determina o § 1º do dispositivo, de acordo com o total de empregados da empresa. Exemplo: Uma empresa tem 1.000 empregados, sendo que 500 deles presta seus serviços em São Paulo e outros 500 em Mato Grosso do Sul, nos diversos estabelecimentos existentes da empresa. Nesse caso, serão formadas 2 comissões, uma em São Paulo e a outra em Mato Grosso do Sul, ambas elegendo 3 membros cada.

A representação dos trabalhadores nas empresas pode ser um importante instrumento de pressão dos trabalhadores, especialmente, nas questões do dia a dia, como acompanhamento das punições aplicadas, casos de assédio, pedidos de aumento salarial, uniformes, posicionamento das máquinas e, juntamente com a CIPA, na observância das normas de medicina e segurança do trabalho, permitindo maior articulação e organização dos trabalhadores na busca por seus direitos trabalhistas.

6.2. Atribuições da Comissão de Representantes de Empregados

O art. 510-B da CLT elenca as atribuições que devem ser observadas pela comissão de representantes no desempenho de suas funções. São elas:

I – representar os empregados perante a administração da empresa:
A comissão eleita exerce a função de representação dos empregados perante a administração da empresa. Dessa forma, permite-se ao órgão de representação de demandas, questionamentos ou pedidos aos administradores da empresa em benefício de todos os seus representantes. Podem e devem ser recebidos pelo empregador para exercerem suas funções na busca pelo entendimento direto com este;

II – aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo: Em empresas com mais de 200 empregados, é possível que haja falta de comunicação entre os anseios da empresa e as necessidades dos empregados. Portanto, a comissão de representantes dos empregados deve buscar aprimorar o relacionamento da empresa com seus funcionários, apontando as queixas e necessidades dos trabalhadores e explicando a estes as medidas que estão sendo tomadas pela empresa na solução dos problemas;

III – promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos: Em consonância com a atribuição anterior, a comissão de representantes é um órgão intermediador entre o empregado e empregador e pode, por meio do diálogo, evitar a ocorrência de conflitos, seja pela correta apresentação dos problemas identificados pelos trabalhadores no ambiente de trabalho, jornada e remuneração, seja pela explicação das medidas tomadas pelo empregador;

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: Além de intervir para a prevenção de conflitos, a comissão também tem a atribuição de tentar apresentar soluções para os conflitos existentes nas relações de trabalho, prezando pela rapidez e eficácia sempre em atendimento das normas legais e contratuais. Evita-se, assim, futuras ações judiciais;

V – assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical: A comissão deve sempre atuar

com imparcialidade em relação aos empregados, não podendo buscar soluções voltadas a apenas alguns trabalhadores em detrimento de outros, quando pautada por conduta discriminatória, seja ela motivada por sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical. O dispositivo não contemplou todas as formas de discriminação, inclusive as motivadas por questões relacionadas à identidade sexual, mas ela também deve ser combatida, pois é objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, o combate a todas as formas de discriminação (art. 3º, IV, da CF/88). De nossa opinião, esse dispositivo visou assegurar que os trabalhadores não sindicalizados ou integrantes de chapa de oposição à diretoria do sindicato não sejam discriminados no tratamento com o empregador.

VI – encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação: Não se exige que a comissão apresente apenas as reivindicações gerais dos trabalhadores ou de um grupo de trabalhadores à empresa, podendo encaminhar também reivindicações específicas dos empregados, ainda que de apenas um deles, desde que não haja tratamento discriminatório na atuação como preceitua a atribuição anterior,

VII – acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho: A comissão de representantes tem a importante atribuição de acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções e acordos coletivos de trabalho. Essas comissões permitem que o órgão seja mais um instrumento na defesa de seus direitos, podendo apresentar ao empregador eventuais irregularidades identificadas, bem como denunciar práticas ilícitas à fiscalização do trabalho ao Ministério Público do Trabalho. Tendo em vista que a Reforma Trabalhista valoriza o negociado sobre o legislador, é um importante órgão para se verificar o cumprimento correto e eventual abuso presente nos instrumentos coletivos de trabalho.

Pela análise das atribuições da comissão de representantes dos empregados na empresa, verifica-se que o órgão é criado como um importante meio para se tentar o diálogo com o empregador para a solução de conflitos, além de permitir maior controle no cumprimento da legislação trabalhista.

A comissão de representantes deve sempre tomar suas decisões em colegialidade, desde que observada a maioria simples (art. 510-B, § 1º, CLT). Portanto, não é assegurada a prerrogativa de apenas um dos membros da comissão de representantes decidir determinado assunto dentro das atribuições, pois a legislação exige a manifestação do órgão como um todo.

Em uma comissão de 3 membros, é necessária a maioria simples para que a decisão seja tomada, ou seja, o voto de 2 membros. A atuação da comissão ocorre de forma independente conforme preceitua o § 2º do art. 510-B da CLT. Dessa forma, a comissão não necessita de votação pelos empregados da empresa para tomar a decisão, sendo suficiente a maioria simples de seus membros:

Art. 510-B da CLT (Inserido pela Reforma Trabalhista): (...)

§ 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.

Esse dispositivo assegura maior independência e liberdade de atuação da comissão de representantes que não necessitam de autorização dos trabalhadores para agirem, o que facilita o exercício de suas atribuições.

6.3. Eleição dos representantes dos empregados

O art. 510-C da CLT estabelece o procedimento para eleição dos representantes dos empregados.

Nesse sentido, a eleição deve ser convocada com antecedência mínima de 30 dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que seja fixado na empresa para ampla publicidade, permitindo a inscrição de candidaturas dos empregados:

Art. 510-C, “caput”, da CLT (Inserido pela Reforma Trabalhista): 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.

Para a primeira eleição da comissão, não existindo comissão anterior, entendemos que o prazo de 30 dias também deve ser cumprido para permitir a publicidade da eleição e a candidatura dos trabalhadores.

A Lei nº 13.467/2017 não estabeleceu o prazo máximo para que os empregados possam se candidatar, o que leva ao entendimento de que o empregado tem todo o período, desde a convocação da eleição até a sua realização para realizar sua candidatura, exceto se houver instrumento coletivo prevendo outras regras. Caso a empresa tenha vários estabelecimentos, é necessária a publicidade da convocação da eleição em todos eles, para se assegurar a todos os empregados o direito de se candidatar.

A comissão eleitoral deve ser composta por 5 empregados, que será responsável por organizar e acompanhar o processo eleitoral da comissão de representantes. Entendemos que a convocação da eleição também deve ser realizada pela comissão eleitoral. Os empregados integrantes da comissão eleitoral não podem ser candidatos a membros da comissão de representantes:

Art. 510-C da CLT (Inserido pela Reforma Trabalhista): (...) § 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.

De nossa opinião, a legislação é incompleta, pois não traça a forma e procedimentos para a eleição da comissão eleitoral de 5 empregados. Dessa forma,

é possível que surjam conflitos acerca do procedimento que deve ser utilizado diante dessa lacuna legislativa.

Durante todo o processo eleitoral, fica vedada qualquer interferência da empresa e do sindicato da categoria. Lembra-se de que a comissão representa os trabalhadores e, portanto, devem ser independentes dos empregadores, para a atuação imparcial e que busque a efetiva solução dos conflitos advindos das relações de trabalho. Além disso, a comissão de representantes não é sindical e tem atribuições diversas das entidades sindicais, inclusive na defesa dos empregados contra discriminação decorrente de atuação sindical, não devendo se confundir com a figura do sindicato. Dessa forma, é vedada a interferência das entidades sindicais no processo eleitoral.

Por fim, acrescentamos a vedação de interferência do Poder Público na eleição dessa comissão de representantes, pois, assim como as entidades sindicais, essas comissões devem ter assegurada a independência de atuação, que não podem ser vinculadas às políticas de governo. Nesse sentido, deve prevalecer, por analogia, o disposto no art. 5º, XVIII, da Constituição Federal:

Art. 5º, XVIII, CF/88: 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: a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;

São elegíveis como candidatos para integrar a comissão de representantes os empregados da empresa. O § 2º do art. 510-C da CLT prevê algumas exceções que impedem a candidatura. Não podem se candidatar:

- a) os empregados com contrato de trabalho por prazo determinado;
- b) os empregados com contrato suspenso;
- c) empregados em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

Estes trabalhadores não podem ser eleitos para integrar a comissão de representantes. Cumpre destacar que os trabalhadores terceirizados e temporários, por não serem empregados da tomadora de serviços não podem ser eleitos como membros da comissão da empresa contratante, devendo se candidatar para eventual comissão existente na empresa prestadora de serviços, sua empregadora.

Formada a comissão eleitoral, convocadas as eleições e apresentadas a candidaturas dos empregados, será realizada votação, sendo eleitos os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação nos termos do § 3º do art. 510-C da CLT:

Art. 510-C da CLT (Inserido pela Reforma Trabalhista): § 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

A legislação não estabelece a forma de coleta dos votos, que ficará a cargo da comissão eleitoral, mas exige que a votação seja realizada de forma secreta, o que assegura aos empregados o direito de votarem sem eventuais pressões externas e que possa prejudicar suas relações no ambiente de trabalho. Além disso, é vedado o voto por representação que se dá por meio da escolha de um terceiro com procuração para votar em seu nome. Dessa forma, o voto deve ser pessoal, realizado pelo próprio trabalhador.

O procedimento para a votação pessoal e secreta assegura maior legitimidade ao processo eleitoral e permite maior independência da comissão de representantes. Cabe à comissão eleitoral zelar pelo respeito a esses procedimentos. Destaca-se que a Lei nº 13.467/2017 não estabeleceu penalidades à comissão eleitoral ou aos candidatos pelo descumprimento das normas previstas no art. 510-A e seguintes da CLT. Nada impede, contudo, que elas sejam previstas em norma coletiva.

A comissão eleita deve tomar posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior nos termos do art. 510-C, § 4º da CLT. Inexistindo comissão de representantes anterior, a posse ocorrerá no dia útil seguinte à eleição. No entanto, se o mandato da comissão anterior ainda estiver vigente, a posse ocorrerá após o seu término:

Não havendo candidatos suficientes para o preenchimento do total de vagas de membros da comissão de representantes, o § 5º do art. 510-C da CLT permite que a comissão seja formada com número de membros inferiores ao previsto no art. 510-A da CLT:

- Em empresas com mais de 3.000 empregados: 3 membros;
- Em empresas com mais de 3.000 e até 5.000 empregados: 5 membros;
- Em empresas com mais de 5.000 empregados: 7 membros

Por exemplo, em uma empresa com 4.000 empregados, seria necessária a eleição de 5 membros para a comissão. No entanto, se esse número não for atingido, é possível a formação da comissão de representantes em número inferior.

O único problema identificado no caso ocorreria na hipótese de formação de comissão em número par, pois o critério da maioria simples pode ser mais difícil de ser atingido. Em uma comissão de 2 membros, seria necessário o voto dos dois em unanimidade para a aprovação de alguma atuação do órgão.

Por sua vez, não havendo nenhum registro de candidatura, o art. 510-C, § 6º da CLT exige que seja lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano. Portanto, se nenhum trabalhador se candidatar, cabe à comissão eleitoral registrar essa informação em ata e convocar nova eleição apenas um ano depois.

Durante o exercício do mandato de membro da comissão de representantes não há suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o trabalhador permanecer no exercício de suas funções. Esse dispositivo é prejudicial ao exercício das atribuições da comissão, pois os trabalhadores membros da comissão deverão permanecer em seus postos de trabalho prestando os serviços e não poderão ter livre acesso às dependências da empresa para averiguar o cumprimento da legislação trabalhista ou para tentar solucionar possíveis conflitos trabalhistas.

Art. 510-D, "caput", da CLT (Inserido pela Reforma Trabalhista): 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.

de representantes:

novas eleições, o mesmo empregado pode voltar a ser candidato da Comissão que não poderá ser candidato nos 2 períodos subsequentes. Portanto, após 2 sendo vedada sua reeleição. Há um impedimento ao membro eleito da comissão 1º do dispositivo, o mandato do membro da comissão tem duração de 1 ano, e da comissão de representantes após a sua eleição. De acordo com o "caput" e o art. 510-D da CLT estabelece as disposições acerca do mandato de membro

6.4. Mandato do membro da comissão de representantes do empregado

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

Processo eleitoral da comissão de representantes: A Reforma Trabalhista previu diversas regras que devem ser observadas no processo de eleição da comissão de representantes dos empregados:

- **Convocação:** Eleições convocadas com antecedência mínima de 30 dias contados do término do mandato anterior;
- **Comissão eleitoral:** Formação de comissão eleitoral integrada por 5 empregados não candidatos para organização e acompanhamento do processo eleitoral;
- **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;
- **Eleição:** serão eleitos os candidatos mais votados, em votação secreta;
- **Data da posse:** a comissão tomará posse no 1º dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior;
- **Candidatos insuficientes:** a comissão de representantes poderá ser formada com número inferior ao do art. 510-A da CLT;
- **Assistência de candidatura:** nova eleição no prazo de 1 ano.

Antes da Reforma Trabalhista: O art. 11 da CF/88 assegurava a eleição de um representante dos trabalhadores na empresa. Mas não havia sido editada legislação disciplinando o tema.

Entendemos que o ideal seria a aplicação do disposto aos membros da Comissão de Conciliação Prévia – CCP, no art. 625-B, § 2º da CLT, que determina o desenvolvimento da atividade normal dos empregados, exceto quando convocados para atuarem na CCP:

Art. 625-B, § 2º, CLT. 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.

6.4.1. Estabilidade do membro da comissão de representantes

Quanto à estabilidade dos membros da comissão de representantes de empregados, cabe frisar que parte da doutrina¹²⁹ sustentava que o texto da Constituição Federal não assegurou estabilidade a esse representante dos empregados eleito. Previu-se tão somente a estabilidade do dirigente sindical no art. 8º, VIII, CF/88. No entanto, afirmava-se que era recomendável assegurar a estabilidade por meio de lei ordinária, uma vez que os representantes poderiam sofrer represálias do empregador, o que impediria qualquer negociação efetiva no âmbito da empresa.

Por sua vez, a Convenção nº 135 da OIT – Proteção de Representantes de Trabalhadores foi ratificada pelo Brasil (Decreto nº 131/1991), sendo aplicada aos representantes sindicais e aos trabalhadores eleitos no âmbito da empresa, para funções que não sejam prerrogativas do sindicato. Estabelece que:

os representantes dos trabalhadores nas empresas devem gozar de proteção eficaz contra todas as medidas que possam ser tomadas contra eles, inclusive despedida, quando motivadas pela qualidade ou pelas atividades decorrentes da representação, da filiação sindical ou da participação em atividades sindicais, desde que eles atuem de conformidade com as leis, convenções coletivas ou outros instrumentos em vigor.¹³⁰

De nossa parte, entendíamos que seria possível o reconhecimento de estabilidade aos representantes que apresentasse eficácia imediata. Negar a proteção do emprego aos representantes dos trabalhadores equivaleria a retirar a eficácia do art. 11 da CF/88, uma vez que nenhum empregado estaria disposto a sofrer punições do empregador ou mesmo ter seu contrato de trabalho extinto. Nesse sentido, o próprio TST já havia decidido que deve ser assegurada garantia provisória do dirigente sindical aos representantes:

129. MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014. p. 855.
130. SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000. p. 349.

Precedente Normativo nº 86 do TST³⁹: “Nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do art. 543, e seus §§, da CLT.”

A Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista – acabou com essa discussão, pois passou a prever de forma expressa a estabilidade do membro da comissão de representante dos empregados, que terá garantia contra despedida arbitrária desde o registro de sua candidatura até um ano após o fim do mandato. A despedida arbitrária é aquela, segundo o § 3º do art. 510-D da CLT que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

A estabilidade prevista aos membros da comissão de representantes é a mesma aplicada aos cipelros:

Art. 165, CLT – 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

Ressalta-se que, diante da inexistência de previsão de eleição de suplentes, a estabilidade somente é aplicada aos membros titulares. Defendemos que, aos suplentes, também deve ser assegurada a estabilidade provisória, pois substituem os titulares no exercício das atribuições previstas e, por isso, não podem ter seus empregos ameaçados. Apesar de a legislação ser silente a respeito, a estabilidade não deve prevalecer na hipótese de extinção do estabelecimento, pois compreende hipótese de estabilidade objetiva, que decorre da função exercida. Não havendo mais a empresa para o desenvolvimento da função, a estabilidade não permanece.

6.4.2. Guarda de documentos

Por fim, o § 4º do art. 510-D da CLT prevê a necessidade de emissão dos documentos referentes ao processo eleitoral em duas vias, que devem permanecer sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de 5 anos. Durante esse período, devem estar à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do MPT e também do Ministério do Trabalho.

A guarda dos documentos da eleição é fundamental para a comprovação da lisura durante o processo eleitoral, que poderá ser averiguado caso haja alguma denúncia de vício quanto a sua legalidade. Ressalta-se que o dispositivo deveria ter sido inserido no art. 510-C da CLT, que versa justamente sobre o processo eleitoral.

131. Importante fazer um rápido esclarecimento sobre **precedentes normativos**. Assim como as decisões reiteradas do TST em dissídios individuais dão origem às súmulas e OJs da SDI-I e II do TST, as decisões reiteradas em dissídios coletivos formam as OJs da SDC e os precedentes normativos do TST. No tocante à importância desses precedentes ao direito individual, destaca-se que, apesar de não vinculativas, ou, ainda, não servirem para fins de recurso de revista, as disposições previstas são importantes **fontes de interpretação**.

| IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA | |
|--|---|
| • Mandato dos membros da comissão: será de 1 ano, vedada a candidatura nos 2 períodos subsequentes. O mandato não implica interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções. | • Estabilidade do membro da comissão: o membro da comissão terá estabilidade desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato. |
| | • Antes da Reforma Trabalhista: O art. 11 da CF/88 assegurava a eleição de um representante dos trabalhadores na empresa. Mas não havia sido editada legislação disciplinando o tema. |

7. DIREITOS E INTERESSES DIFUSOS, COLETIVOS E INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS NA ESFERA TRABALHISTA¹³²

Os direitos difusos e coletivos são tutelados por ação civil pública, por meio da aplicação da Lei nº 7.347/85 e do Código de Defesa do Consumidor. No âmbito da Justiça do Trabalho¹³³, o art. 83, III da LC nº 75/93 prevê que compete ao Ministério Público Federal “promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionaismente garantidos”.

Apesar da vedação contida no art. 1º da Lei nº 7.347/85, no sentido de que a ação civil pública não seria cabível para veicular pretensões que envolvam FCTs, a doutrina majoritária entende pela inconstitucionalidade do dispositivo, levando-se em conta o princípio da inafastabilidade da jurisdição¹³⁴.

A definição do que sejam direitos difusos, direitos coletivos e individuais homogêneos está prevista no art. 81 do CDC:

- a) **Interesses ou direitos difusos:** são direitos transindividuais, de natureza indivisível, com titulares indeterminados e ligados por circunstância de fato. Ex: MPT ajuíza ação para que empresa pública contrate trabalhadores por meio de concurso público¹³⁵.
- b) **Interesses ou direitos coletivos:** são direitos transindividuais, de natureza indivisível, cujos titulares são grupos, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária, por uma relação jurídica base. Ex: MPT ajuíza ação civil pública para impor obrigação de fazer à determinada empresa para que instale equipamento de proteção coletivo na empresa¹³⁶.

¹³² Este tema foi exigido no concurso para Analista do TRT da 21ª Região em 2017.

¹³³ MIESSA, Elisson. **Processo do Trabalho:** para concursos. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2017. P. 1177.

¹³⁴ MIESSA, Elisson. **Processo do Trabalho:** para concursos. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2017. P. 1178.

¹³⁵ MIESSA, Elisson. **Processo do Trabalho:** para concursos. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2017. P. 1178.

¹³⁶ MIESSA, Elisson. **Processo do Trabalho:** para concursos. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2017. P. 1178.

c) **Interesses ou direitos individuais homogêneos:** são direitos individuais e divisíveis, cuja ação coletiva requerendo a condenação da empresa ao pagamento do adicional de insalubridade a todos os trabalhadores do setor X¹³⁷.

| | Direitos | Natureza | Titularidade |
|-----------------------|------------------|-------------|--|
| Indivíduos homogêneos | Transindividuais | Indivisível | Pessoas indeterminadas, ligadas por circunstância de fato |
| | | | |
| Indivíduos coletivos | Transindividuais | Indivisível | Grupo, categoria ou classe de pessoas, ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base |
| | | | |
| | | Divisível | Sujeitos plúrimos e determinados. |

► **Treino e Padrão de respostas:**

Após resolver uma questão dissertativa ou estudos de caso em concursos para Analista do TRT, é fundamental tentar escrever com clareza, sem erros e com letra legível, de modo que se torne uma leitura simples e fácil ao examinador. Lembre-se de que o examinador não ficará horas tentando decifrar códigos ilegíveis e, ainda, descartará questões com erros graves de ortografia, pontuação etc. Ele tem milhares de questões pra corrigir, portanto cause uma boa impressão logo no início do texto. É muito importante que o candidato redija, com frequência e com antecedência, o máximo de questões sobre temas atuais e importantes do direito e do processo do trabalho. Treine sempre manualmente, evite digitar as respostas, pois não terá o computador ao seu lado no dia do concurso. Esse é o melhor treino e estudo para questões abertas.

Tente responder às questões seguintes antes de verificar o gabarito apresentado ou procurar a resposta na teoria. É uma forma de treinar seu cérebro às condições apresentadas na hora da prova. Lembre-se de que algumas questões não têm resposta certa ou errada. Portanto, a boa **fundamentação** é o caminho para a aprovação. Cabe frisar, ainda, que não dará tempo de elaborar um rascunho detalhado prévio, na maior dos concursos. Portanto, antes de iniciar sua redação, coloque ao lado do próprio enunciado, alguns pontos principais de que você precisará se lembrar durante a confecção da resposta. Essa técnica evitará que se esqueça de abordar assuntos importantes.

137 MIESSA, Elisson. **Processo do Trabalho:** para concursos. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2017. P. 1178.
138 Indicamos o **Curso de Questões Dissertativas e Estudos de Caso do CERS on line**. Nesse curso, em 6 aulas – 3 de Direito do Trabalho (Prof. Henrique Correia) e 3 aulas de Processo do Trabalho (Elisson Miesse), são dadas diversas técnicas para redação de temas trabalhistas. Além, é claro, de proporcionar uma revisão ampla dessas duas disciplinas.

A indicação do número da lei, do artigo, da súmula ou orientação jurisprudencial somente deve ser colocada se você realmente souber, com exatidão, o número da norma ou se assim for exigido pela banca examinadora.

Por fim, como já dito ao longo dos capítulos, a **Reforma Trabalhista**, aprovada em julho/2017, alterou muitos pontos do Direito e Processo do Trabalho. Desse forma, é importante que o candidato tenha conhecimento da nova legislação e disser, de forma clara, sobre ela. O examinador valorizará as redações que estiverem com base nas inovações legislativas.

Bom treino, bons estudos e boa sorte!

► QUESTÃO DISCURSIVA 01:

Quais são os passos para a fundação de um sindicato no Brasil?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

A resposta à questão não foi afetada pela Reforma Trabalhista.

O sindicato é uma pessoa jurídica de direito privado, portanto é necessária – para que adquira personalidade jurídica, o registro no cartório de registro civil de pessoas jurídicas. A lei não poderá exigir formalidade especial para a fundação do sindicato. Assim sendo, não há necessidade de prévia autorização do Estado para que o sindicato possa ser criado.

Na legislação brasileira vigora, entretanto, o princípio da unidade sindical, isto é, não poderá existir mais de um sindicato profissional (trabalhadores) ou sindicato da categoria econômica (empregadores) na mesma base territorial. O Brasil não ratificou a Convenção Internacional nº 87 da OIT. Essa convenção adota o princípio da pluralidade sindical o que possibilitaria mais de um sindicato, representante da mesma categoria, na mesma base territorial.

Note-se que não há vedação para o sindicato que represente a categoria em várias cidades, por exemplo, sindicato dos trabalhadores rurais de Catanduva (SP), São José do Rio Preto (SP), Fernandópolis (SP) e Votuporanga (SP), entretanto não é permitido dois sindicatos representarem a mesma categoria em um mesmo município.

Em razão dessa obrigatoriedade de sindicato único, há necessidade de registro do sindicato no Ministério do Trabalho (art. 8º, I da CF/88), para que esse órgão fiscalize se a unicidade sindical está sendo cumprida. Apenas após o registro no Ministério do Trabalho é que o sindicato adquire natureza sindical, isto é, terá legitimidade para defender a categoria¹³⁹. Em resumo, a lei não pode exigir formalidade para a criação de sindicato, exceto o registro no órgão competente (Ministério do Trabalho).

139. **Orientação Jurisprudencial nº 15 da SDC:** “A comprovação da legitimidade *ad processum* da entidade sindical se faz por seu registro no órgão competente do Ministério do Trabalho, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988”.

▶ ESTUDO DE CASO 02:

Mário é empregado da Empresa XX Ltda. e preferiu não se filiar ao sindicato representativo de sua categoria profissional. Todo ano no mês de março é realizado o desconto no salário do empregado, sem sua expressão e prévia autorização, no valor de 1 dia de remuneração que é passado ao sindicato profissional como contribuição sindical. Além disso, o sindicato exige o desconto na folha de pagamento de Mário referente à contribuição confederativa, que foi regularmente fixada mediante decisão da assembleia geral. Diante do exposto, responda a questão a seguir:

a) São válidos os descontos referentes às contribuições confederativa e sindical? Explique.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR¹⁴⁰:

As fontes de custeio têm a finalidade de fornecer as condições financeiras possíveis para que o sindicato exerça plenamente suas funções e prerrogativas na defesa dos interesses da categoria. Assim, a arrecadação é responsável pela manutenção da estrutura da entidade, pagamento da remuneração dos empregados dos sindicatos etc.

A Reforma Trabalhista alterou a redação dos art. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT, além de revogar os art. 601 e 604 desse diploma legislativo para prever que as contribuições destinadas aos sindicatos devem ser prévia e expressamente autorizadas pelos empregados, empregadores e profissionais liberais em suas respectivas categorias. A norma coletiva não pode suprir a vontade individual. Portanto, a partir da nova lei, a previsão via acordo ou convenção coletiva, para cobrar de todos os empregados, filiados ou não, é ilegal.

O principal efeito dessa modificação nos dispositivos mencionados consistiu na extinção da compulsoriedade da contribuição sindical obrigatória. É importante destacar que a Lei nº 13.467/2017 não revogou a contribuição sindical, pois os artigos referentes à sua cobrança e destinação permanecem vigentes, mas somente serão aplicados caso haja a prévia e expressa autorização dos integrantes das categorias profissionais, econômicas e de profissionais liberais. A Reforma Trabalhista tornou, portanto, facultativa a contribuição sindical. O valor a ser descontado dos empregados permanece o mesmo com a Reforma Trabalhista, sendo o equivalente à remuneração de 1 (um) dia de trabalho. Esse valor será descontado no mês de março e repassado ao sindicato no mês de abril. Assim, não é válida a cobrança da contribuição sindical de Mário. Por sua vez, a contribuição confederativa serve para custear o sistema confederativo, isto é, sindicatos, federações e confederações. Há expressão prévia constitucional que possibilita a contribuição confederativa. É fixada mediante decisão da assembleia geral e o desconto é feito na folha de pagamento dos empregados.

¹⁴⁰ Nas respostas aqui no livro, serão indicadas e/ou transcritas súmulas, orientações jurisprudências do TST e artigos de lei, mas na prova não há essa necessidade salvo quando expressamente previsto no edital do concurso.

Assim como a contribuição sindical, a contribuição confederativa não tem natureza jurídica de tributo, portanto não pode ser cobrada de trabalhadores não associados ao sindicato, sob pena de grave violação à liberdade sindical. Com a recente publicação da Súmula Vinculante nº 40 do STF, colocou fim a uma antiga discussão sobre a possibilidade ou não de cobrança de não filiados. Atualmente, somente pode ser cobrada contribuição confederativa dos filiados ao sindicato. Diante da não filiação de Mario ao sindicato da categoria profissionais, o desconto da contribuição confederativa não é ilícito.

▶ QUESTÃO DISSERTATIVA 03:

As centrais sindicais existem desde a década de 80, mas somente foram reconhecidas juridicamente com a Lei nº 11.648/2008. A respeito dessas entidades, responda as seguintes questões:

- a) Quais são as atribuições das centrais sindicais no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho?
b) Quais são os requisitos necessários para a fundação de uma central sindical?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR¹⁴¹:

A resposta à questão não foi afetada pela Reforma Trabalhista.

As centrais sindicais são entidades abrangentes, que não representam um grupo ou categoria específica, por exemplo, podem a elas se filiar sindicatos dos trabalhadores rurais e do comércio. Ademais, tanto os sindicatos, como as federações e confederações poderão se filiar às centrais sindicais. Por fim, essas entidades representam somente os trabalhadores, pois são formadas apenas por categorias profissionais.

Acerca de suas prerrogativas, cabe destacar que possui duas atribuições específicas. A primeira delas é a de coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas. Por exemplo, pode fornecer consultoria jurídica aos sindicatos ou mesmo auxiliar na pauta de reivindicações. A segunda atribuição é a de participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços, em que estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores. Por exemplo, são responsáveis por indicar representantes dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS. Para a fundação de uma central sindical que permita o pleno exercício de suas atribuições e prerrogativas, é necessário que sejam cumpridos os seguintes requisitos conforme estabelece o art. 2º da Lei nº 11.648/2008:

- 1 – filiação de, no mínimo, 100 sindicatos distribuídos nas 5 regiões do País;

141. Nas respostas aqui no livro, serão indicadas e/ou transcritas súmulas, orientações jurisprudências do TST e artigos de lei, mas na prova não há essa necessidade salvo quando expressamente previsto no edital do concurso.

- II – Filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 sindicatos em cada uma;
 - III – Filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 setores de atividade econômica;
 - IV – Filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional
- Por fim, cabe destacar que embora as centrais não tenham atribuição para firmar instrumentos coletivos (acordos e convenções), elas possuem forte influência e poder político nos assuntos ligados à área trabalhista e previdenciária.

► QUESTÃO DISSERTATIVA 04:

Discorra sobre o posicionamento do TST a respeito da dispensa em massa e como o tema foi regulamentado no ordenamento jurídico brasileiro após a Reforma Trabalhista.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

Antes da Reforma Trabalhista, não havia na CLT previsão acerca da dispensa em massa. Recentemente, o TST reafirmou o entendimento de que havia necessidade de prévia negociação coletiva para a dispensa em massa. Esse posicionamento jurisprudencial surgiu em razão das repercussões econômicas e sociais causadas por essa dispensa coletiva que, aliás, extrapolava o vínculo empregatício, alcançando a coletividade dos trabalhadores, bem como a comunidade e a economia locais⁴².

Por outro lado, havia posicionamento contrário à exigência da norma coletiva, pois, ao estabelecer a como condição para a dispensa em massa de empregados, o TST estaria atribuindo Poder normativo à Justiça do Trabalho sem previsão legal. A Constituição Federal de 1988 reservou essa tarefa à lei complementar e o posicionamento do TST estaria invadindo a esfera de competência do Poder Legislativo.

Ademais, essa postura da jurisprudência do TST deixaria as empresas em crise ameaçadas, ante a interferência indevida no poder de gestão do empregador e violaria o princípio da livre iniciativa.

Com a Reforma Trabalhista, reconhece-se que o empregador tem o direito potestativo de dispensar seus empregados independentemente da modalidade de término, seja ela individual, plurima, ou coletiva. Agora, todas são iguais. Dessa forma, exclui-se expressamente a necessidade de negociação coletiva e do estabelecimento de acordo ou convenção coletiva de trabalho para a dispensa em massa.

O sindicato não participará, em regra, dessas dispensas coletivas. Na prática, o novo art. 477-A não retira nenhum direito do empregado, pois ele terá direito à totalidade das verbas rescisórias e poderá ingressar, livremente, com as medidas judiciais cabíveis.

Esse dispositivo traz prejuízos indiretos aos trabalhadores e também à sociedade e à economia do local, pois o empregador poderá dispensar centenas de empregados de uma só vez sem assegurar nenhuma contrapartida ou garantia de retorno ao trabalho caso a situação econômica da empresa melhore. A exigência do acordo ou convenção coletiva de trabalho atribui maior relevância à atuação dos sindicatos da categoria profissional no momento da dispensa.

▶ ESTUDO DE CASO 05:

Diante da ausência de questões dissertativas para Analista do TRT sobre o tema abaixo, utilizei a seguinte questão adaptada da 2ª fase do XIII Exame de Ordem da OAB.

Paulo, solidador, trabalha na empresa Tubo Forte Ltda. Em abril de 2013, o sindicato representativo da categoria de Paulo firmou acordo coletivo com a empresa Tubo Forte Ltda., no qual estabelecia a concessão de vale refeição. Tal acordo teve validade de um ano e, até 2017, não houve outra norma coletiva negociada. Em razão disso, desde que houve o decurso do prazo de vigência do acordo, a empresa cessou o pagamento do benefício.

Na qualidade de advogado da empresa Tubo Forte Ltda, responda, fundamentadamente, aos itens a seguir.

- a) O que você deverá alegar em eventual defesa trabalhista?
- b) Qual o princípio de direito do trabalho está envolvido na questão?

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

A Reforma Trabalhista alterou a redação do § 3º do art. 614 da CLT para vedar a ultratividade do acordo e convenção coletiva de trabalho. De acordo com a antiga redação do dispositivo, o prazo de vigência dos acordos e convenções não poderia ser superior a 2 anos. O objetivo desse prazo é fomentar negociações periódicas, adequando os instrumentos à realidade econômica e regional. Não havia, no entanto, menção expressa à ultratividade.

Portanto, findo o prazo de duração do instrumento coletivo de trabalho, fixado pelas partes, ou no silêncio, no máximo de 2 anos, a norma coletiva perde, automaticamente, sua vigência e os benefícios e demais alterações previstas nela deixam de ser aplicadas ao contrato de trabalho.

Cumprida a regra, em regra, dessas dispensas coletivas. Na prática, o novo art. 477-A não retira nenhum direito do empregado, pois ele terá direito à totalidade das verbas rescisórias e poderá ingressar, livremente, com as medidas judiciais cabíveis.

Esse dispositivo traz prejuízos indiretos aos trabalhadores e também à sociedade e à economia do local, pois o empregador poderá dispensar centenas de empregados de uma só vez sem assegurar nenhuma contrapartida ou garantia de retorno ao trabalho caso a situação econômica da empresa melhore. A exigência do acordo ou convenção coletiva de trabalho atribui maior relevância à atuação dos sindicatos da categoria profissional no momento da dispensa.

▶ ESTUDO DE CASO 06:

O sindicato dos trabalhadores em telecomunicações do município X, após diversas tentativas de firmar negociação coletiva com o sindicato patronal para se estabelecer reajuste salarial da categoria, convocou assembleia geral para deliberação sobre início de greve. O movimento paralisista foi aprovado pela Assembleia Geral do sindicato e houve comunicação prévia de 48 horas aos empregadores, sendo assegurada a preservação de todo o maquinário das empresas.

Diante do exposto, o sindicato atendeu aos requisitos para o exercício do direito de greve? Fundamente.

RESPOSTA SUGERIDA PELO AUTOR:

Greve consiste na paralisação coletiva, total ou parcial, pacífica e temporária do trabalho com o objetivo de defender interesses profissionais. É uma arma poderosa de reivindicação dos direitos trabalhistas, sendo classificada também como forma de solução de conflitos, pois é um meio de pressão exercida sobre o empregador, para atender aos pedidos dos trabalhadores e, consequentemente, colocar fim à discussão.

Em razão disso, a Reforma Trabalhista estabelece, no art. 611-B da CLT, que constituiem objeto ilícito de convenção coletiva ou acordo coletivo, redução ou supressão do direito de greve e da definição legal sobre serviços e atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade (art. 611-B, XXVII e XXVIII da CLT).

A Lei de Greve exige o cumprimento de alguns requisitos para que o seu exercício seja considerado legítimo. O primeiro requisito é a convocação e realização de Assembleia Geral. Há necessidade de reunir a categoria para definir a pauta de reivindicações. É necessário, ainda, que se tente a solução amigável, pois a greve deve ser a última alternativa. O quorum para deliberação da Assembleia Geral será previsto no estatuto do sindicato.

Além disso, é necessário que haja comunicação prévia ao empregador antes do início da greve. Tendo em vista que a atividade de telecomunicação é considerada como serviço essencial pelo art. 10 da Lei de Greve, a comunicação, ao empregador e aos usuários, deverá ocorrer com 72 horas de antecedência à paralisação. Assim, não houve respeito pelo sindicato dos trabalhadores em telecomunicações do município X do requisito da comunicação prévia, já que esta foi realizada no prazo de 48 horas. Destaca-se que, para as demais atividades e serviços, o prazo de comunicação é de 48 horas, o que não ocorre somente nos serviços essenciais que a lei exige prazo maior.

É necessária, ainda, a manutenção do maquinário. Além de um comportamento pacífico durante a greve, há necessidade de os trabalhadores manterem funcionando os maquinários da empresa, cuja paralisação resulte em prejuízos ao empregador. Por exemplo, algumas caldeiras e fornos não podem ser desligados. Nesses casos específicos, mesmo durante a greve, há necessidade de manutenção desses equipamentos. Essa manutenção será decidida em acordo do sindicato com a empresa para evitar graves prejuízos ao empregador. Caso não haja acordo para a continuidade desses serviços, o empregador poderá contra-tar novos empregados.

Em resumo, na questão em análise, o sindicato atendeu aos requisitos da manutenção do maquinário e na convocação de assembleia prévia. Entretanto, a comunicação prévia de 72 horas antes do início da greve não foi atendida.

9. SÚMULAS E ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS DO TST

► CAPÍTULO X – DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

| |
|---|
| Súmula nº 374 do TST. Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria. |
| Súmula nº 677 do STF. Até que a lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unidade. |
| Orientação Jurisprudencial nº 28 da SDC do TST. O edital de convocação para a AGT deve ser publicado em jornal que circule em cada um dos municípios componentes da base territorial. |
| Orientação Jurisprudencial nº 35 da SDC do TST. Se os estatutos da entidade sindical contam com norma específica que estabeleça prazo mínimo entre a data de publicação do edital convocatório e a realização da assembleia correspondente, então a validade desta última depende da observância desse interregno. |
| Súmula Vinculante nº 40 do STF (Conversão literal da Súmula nº 666 do STF). A contribuição confederativa de que trata o art. 8, IV, da Constituição é exigível dos filiados ao sindicato respectivo. |
| Orientação Jurisprudencial nº 17 da SDC. As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constituindo-se, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados. |
| Súmula nº 277 do TST¹⁴⁴. Convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Eficácia. Utilidade de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. |
| OJ nº 322 da SDI – I do TST¹⁴⁵. Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassar o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado. |
| Orientação Jurisprudencial nº 54 da SDI – I do TST. O valor da multa estipulada em cláusula penal, ainda que diário, não poderá ser superior à obrigação principal corrigida, em virtude da aplicação do artigo 412 do Código Civil de 2002 (art. 920 do Código Civil de 1916). |
| Súmula nº 437 do TST. ¹⁴⁶ Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Aplicação do art. 71 da CLT. |
| II – É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução por intervalo intrajornada porque constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inteso a negociação coletiva. |
| Orientação Jurisprudencial nº 30 da SDC do TST. Estabilidade da gestante. Renúncia ou transação de direitos constitucionais. Impossibilidade. |
| Nos termos do art. 10, II, “a”, do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retinou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabeleça a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário. |
| Orientação Jurisprudencial nº 31 da SDC do TST. Estabilidade do acidentado. Acordo homologado. Prevalência. Impossibilidade. Violação do art. 118 da Lei nº 8.213/91. |
| Não é possível a prevalência de acordo sobre legislação vigente, quando ele é menos benéfico do que a própria lei, porquanto o caráter imperativo dessa última restringe o campo de atuação da vontade das partes. |

144. Esta súmula será impactada pela nova redação dada ao art. 614, § 3º da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

145. Esta súmula será impactada pela nova redação dada ao art. 614, § 3º da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

Súmula nº 449 do TST. A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 27.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que estabeleça o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras.

Orientação jurisprudencial nº 16 da SDC do TST. É contrária ao espírito da lei (art. 477, § 7º, da CLT) e da função precípua do Sindicato a cláusula coletiva que estabeleça taxa para homologação de rescisão contratual, a ser paga pela empresa a favor do sindicato profissional.

Orientação jurisprudencial nº 26 da SDC do TST. Os empregados menores não podem ser discriminados em cláusula que fixe salário mínimo profissional para a categoria.

Orientação Jurisprudencial nº 38 da SDC do TST. É abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais à comunidade, se não é assegurada o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço, na forma prevista na Lei nº 7.783/89.

Orientação Jurisprudencial nº 10 da SDC do TST. É incompatível com a declaração de abusividade de movimento grevista o estabelecimento de quaisquer vantagens ou garantias a seus participantes, que assumiram os riscos inerentes à utilização do instrumento de pressão máximo.

Orientação Jurisprudencial nº 11 da SDC do TST. É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.

Orientação Jurisprudencial nº 5 da SDC do TST. Em face de pessoa jurídica de direito público que mantinha empregados, cabe dissídio coletivo exclusivamente para apreciação de cláusulas de natureza social. Inteligência da Convenção no 151 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Decreto Legislativo nº 206/2010.

1. *Journal of the American Medical Association*, 1997; 277: 1033-1036.

46. Esta súmula será impactada pela nova redação do art. 71, § 4º da CLT e pelo art. 611-A, III da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

10. ENUNCIADOS DA 2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO¹⁴⁷

Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, foi realizada a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, que teve a Reforma Trabalhista como temática.¹⁴⁸ Constituem importante material de consulta doutrinária acerca das alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 no Direito Coletivo do Trabalho.

Os Enunciados da 2ª Jornada do TST foram inseridos nessa 11ª Edição para que o estudante possa utilizar essas discussões e posicionamentos nas provas dissertativas. Lembre-se que para as provas objetivas (testes) deve-se seguir o texto legal e a jurisprudência do TST.

| | |
|---|--|
| Contribuição sindical | |
| Enunciado nº 38. Contribuição sindical. | |
| I – É lícita a autorização coletiva prévia e expressa para o desconto das contribuições sindical e assistencial, mediante assembleia geral, nos termos do estatuto, se obtida mediante convocação de toda a categoria repleta especificamente para esse fim, independentemente de associação e sindicalização. | |
| II – A decisão da assembleia geral será obrigatória para toda a categoria, no caso das convenções coletivas, ou para todos os empregados das empresas signatárias do acordo coletivo de trabalho. | |
| III – O poder de controle do empregador sobre o desconto da contribuição sindical é incompatível com o caput do art. 8º da Constituição Federal e com o art. 1º da Convenção 98 da OIT, por violar os princípios da liberdade e da autonomia sindical e da coligação aos atos antisindicais. | |
| Enunciado nº 47. Contribuição sindical: Natureza jurídica tributária. Necessidade de lei complementar para sua alteração. | |
| A contribuição sindical legal (art. 579 da CLT) possui natureza jurídica tributária, conforme consignado no art. 8º c/c art. 149 do CTN, tratando-se de contribuição paraafiscal. Padece de vício de origem a alteração do art. 579 da CLT por lei ordinária (Reforma Trabalhista), uma vez que somente lei complementar poderá ensejar sua alteração. | |
| Dispensa em massa | |
| Enunciado nº 57. Dispensa coletiva: Inconstitucionalidade. | |
| O art. 477-A da CLT padece de inconstitucionalidade, além de inconvencionalidade, pois viola os artigos 1º, III, IV, 6º, 7º, I, XXVI, 8º, III, VI, 170, caput, III e VIII, 193, da Constituição Federal, como também o artigo 4º da Convenção nº 98, o artigo 5º da Convenção nº 154 e o art. 13 da Convenção nº 158, todas da OIT. Viola, ainda, a vedação de proteção insuficiente e de retrocesso social. As questões relativas à dispensa coletiva deverão observar: a) o direito de informação, transparência e participação da entidade sindical; b) o dever geral de boa fé objetiva; e c) o dever de busca de meios alternativos às demissões em massa. | |

¹⁴⁷ Esta súmula será impactada pela nova redação do art. 71, § 4º da CLT e pelo art. 611-A, III da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017.

¹⁴⁸ Vale ressaltar que os Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho não apresentam caráter vinculativo, mas expressam o posicionamento de parte da Magistratura do Trabalho nas questões envolvendo a Reforma Trabalhista.

| | |
|--|--|
| <p>Valorização do negociado</p> | <p>Enunciado nº 27.</p> <p>I – Negociação coletiva. Limites. Adequação setorial negociada. As regras autônomas coletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo setorialmente, desde que implementem padrão setorial de direitos superior ao padrão geral heterônomo, ou quando transacionem parcelas e direitos trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa, respeitadas as normas de indisponibilidade absoluta.</p> <p>II – A “adequação setorial negociada” não autoriza a supressão ou redução de direitos “tout court”, cabendo às partes, nos termos do artigo 611-A da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017, justificar a excepcionalidade da adequação e sua transitoriedade, bem como defini-las contrapartidas, com razoabilidade e de boa-fé, sendo institucional o disposto no parágrafo 2º do art. 611-A da CLT.</p> <p>III – Nos termos do art. 5º, § 2º, da Constituição Federal, as convenções e acordos coletivos de trabalho não podem suprimir ou reduzir direitos, quando se sobrepujarem ou conflitarem com as Convenções Internacionais do Trabalho e outras normas de hierarquia constitucional ou supralegal relativas à proteção da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.</p> |
| <p>Enunciado nº 30. Negociação coletiva: Lícitude e aspectos formais</p> <p>Direitos trabalhistas garantidos por normas de ordem pública, relativos a medidas de higiene, saúde e segurança do trabalho, são inferiores à redução ou supressão mediante negociação coletiva, consoante a interpretação conjunta dos incisos XXII e XXVI do art. 7º da Constituição. É, portanto, institucional a previsão do art. 611-A, III e XII, da CLT (com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017).</p> | <p>Enunciado nº 31. Instrumento coletivo e anulação de cláusula compensatória</p> <p>I – Contrapartidas em sede de negociação coletiva. Exigência inerente à boa-fé objetiva. Impossibilidade de supressão por lei. Inconstitucionalidade. A disposição constante do artigo 611-A-5, 2º, da CLT, não é compatível com os artigos 7º, XXVI e 8º, VI, da Constituição Federal, e tampouco com o artigo 5º da Convenção 154 da OIT.</p> <p>II – Negociação coletiva. Convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de cláusula compensatória. Art. 611-A, § 4º da CLT. Havendo dúvida acerca da existência de cláusula compensatória em benefício de outra cláusula principal, aquela deverá permanecer no instrumento coletivo, mesmo na hipótese do art. 611-A, § 4º (1ª parte), em observância ao princípio da proteção ao trabalhador (<i>in dubio pro operario</i>).</p> |
| <p>Enunciado nº 32. Negociado sobre insalubridade. Insalubridades, inconveniências, retrocesso social</p> <p>As disposições dos incisos XII e XIII do art. 611-A da CLT (possibilidade de enquadramento de trabalhadores em graus de insalubridade e de prorogação de jornada em ambientes insalubres por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho) perfazem retrocessos sociais, com prejuízos à vida digna e à saúde do trabalhador, sendo incompatíveis com os artigos 3º, I e IV, 5º, XXIII, 6º, 7º, XXII, 170, III, 196 e 225 da Constituição Federal, com o art. 11, A, da Convenção 155 da OIT, com o art. 611-B, XVII, da CLT, e, no campo processual/decisório, com os artigos 1º, 8º e 489, § 2º, do CPC.</p> | <p>Enunciado nº 33. Enquadramento do grau de insalubridade: Impossibilidade de redução</p> <p>Considerando o princípio da primazia da realidade, e sendo a saúde um direito de todos e dever do estado, e considerando ainda a ilicitude da supressão dos direitos provenientes de normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, prevalecerá o acordado sobre o legislado sempre que se tratar de pagamento de percentual superior àquele determinado na NR-15, não sendo possível a redução do referido adicional.</p> |
| <p>Enunciado nº 34. Intervalo intrajornada como norma de segurança e saúde pública.</p> <p>I – regras sobre o intervalo intrajornada são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho e, por consequência, de ordem pública, apesar do que dispõe o art. 611-B, parágrafo único da CLT (na redação da Lei 13.467/2017).</p> <p>II – O estabelecimento de intervalos intrajornadas em patamares inferiores a uma hora para jornadas de trabalho superiores a seis horas diárias é incompatível com os artigos 6º, 7º, inciso XXII, e 196 da Constituição.</p> | <p>Enunciado nº 37. Saúde e duração do trabalho</p> <p>É inconstitucional o parágrafo único do art. 611-B da CLT, pois as normas e institutos que regulam a duração do trabalho, bem como seus intervalos, são diretamente ligados às tutelas da saúde, higiene e segurança do trabalho como estabelecidas pelos arts. 7º, XIII, XIV e XXII, 196 e 225 da Constituição Federal, pelos arts. 3º, b e e, 5º da Convenção 155 da OIT, pelo art. 7º, II, b e d, do PIDESC (ONU), pelo art. 7º, e, g e h, do Protocolo de San Salvador (OEA), e pelo próprio art. 58 da CLT, que limita a jornada a oito horas diárias, sendo, assim, insuscetíveis de flexibilização por convenção ou acordo coletivos.</p> |

| | | | | | | | | |
|--|---|--|---|--|---|---|--|---|
| <p>Enunciado nº 35. Prevalência do negociado sobre o legislado e controle de jornada de trabalho</p> <p>I – O registro de jornada de trabalho permanece obrigatório, nos termos do art. 74 da Consolidação das Leis do Trabalho.</p> <p>II – A mera previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho não basta para a validade do sistema de registro eletrônico de jornada de trabalho. Necessidade de prova da inviolabilidade e veracidade dos registros e possibilidade de extração de dados pela fiscalização do trabalho.</p> | <p>Enunciado nº 36. Negociado sobre legislação e redução salarial</p> <p>Negociação coletiva. Contrato individual de trabalho. Objeto ilícito. Salário mínimo normativo. Art. 611-B, IV, da CLT. As convenções coletivas, os acordos coletivos de trabalho e os acordos individuais de trabalho devem respeitar o salário mínimo normativo em qualquer modalidade de contratação, nos termos do art. 7º, inciso IV, da Constituição Federal.</p> | <p>Enunciado nº 40. Prevalência do negociado sobre o legislado e cláusula restritiva de modalidades de contratação em instrumento coletivo (terceirização, teletrabalho e trabalho intermitente)</p> <p>É válida cláusula de instrumento coletivo que restringe terceirização, teletrabalho ou trabalho intermitente.</p> | <p>Enunciado nº 41. Prevalência do negociado sobre o legislado e regime de sobreaviso.</p> <p>Negociação coletiva. Regime de sobreaviso. Escala de plantão. Art. 611-A, V, da CLT. A convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho que dispuser sobre o regime de sobreaviso, nos termos do art. 611-A da CLT, deverá conter cláusula com escala de plantão.</p> | <p>Enunciado nº 42. Prevalência do negociado sobre o legislado e 1º salário</p> <p>Negociação coletiva. Objeto ilícito. Décimo terceiro salário. Art. 611-B da CLT. A vedação de suprimir ou reduzir o décimo terceiro salário por meio de instrumento coletivo, conforme dispõe o art. 611-B da CLT, estende-se aos reflexos e às integrações na referida verba remuneratória.</p> | <p>Enunciado nº 43. Prevalência do negociado sobre o legislado e definição de cargos de confiança</p> <p>Negociação coletiva. Definição dos cargos de confiança. Presunção relativa. Art. 611-A, V, da CLT. A cláusula de instrumento coletivo que define os cargos que se enquadraram como de confiança possui presunção relativa de veracidade, sendo necessária a análise da real função exercida e não meramente a função prescrita no contrato de trabalho, em razão do princípio da primazia da realidade.</p> | <p>Enunciado nº 44. Negociado sobre o legislado e patamar civilizatório mínimo.</p> <p>É nula cláusula normativa, por quebra das características fundamentais do Direito do Trabalho como ramo jurídico especializado, quando importar violação ao patamar civilizatório mínimo (artigos 9º, 444, 468 e 611-A da CLT).</p> <p>Enunciado nº 45. Inconstitucionalidade na fixação de jornada superior a oito horas em atividades insalubres</p> <p>A fixação de jornada de trabalho superior a oito horas em atividades insalubres, sem previsão autorizada das entidades responsáveis pela higiene e segurança no trabalho, viola os termos do inciso XXIII do artigo 7º da Constituição Federal de 1988. Assim, são inconstitucionais o parágrafo único do artigo 60 e o inciso XIII, do artigo 611 – A, introduzidos pela Lei 13.467/2017.</p> | <p>Enunciado nº 46. Negociado sobre legislação e remuneração por produtividade. Implantação de métodos de gestão lesivos ao meio ambiente laboral: impossibilidade</p> <p>Negociado sobre legislação. Remuneração por produtividade. Implantação de métodos de gestão lesivos ao meio ambiente laboral. Impossibilidade</p> <p>Negociado sobre legislação. Remuneração por produtividade. Implantação de métodos de gestão lesivos ao meio ambiente laboral. Impossibilidade</p> <p>da CLT, não pode ser compreendida de modo a permitir a implementação de métodos de gestão, de formas de organização do trabalho e de estruturas remuneratórias baseadas em metas e em resultados reconhecidamente relacionados ao aperfeiçoamento de doenças.</p> | <p>Enunciado nº 48. Negociado "in pejus" e inconvencionalidade do art. 611-A da CLT</p> <p>Negociado "in pejus", inconvencionalidade. Efeitos paralisantes. A comissão de experts em aplicação de convênios e recomendações da OIT (CEACR), no contexto de sua observação de 2017 sobre a aplicação, pelo Brasil, da Convenção 98 da OIT, reiterou que o objetivo geral das Convenções 98, 151 e 154 é a promoção da negociação coletiva para encontrar acordos sobre termos e condições de trabalho que sejam mais favoráveis que os previstos na legislação. Segundo a ceacr, um dispositivo legal que institui a derogabilidade geral da legislação laboral por meio da negociação coletiva é contrário ao objetivo da promoção da negociação coletiva livre e voluntária prevista em tais convenções. O artigo 611-A da CLT "reformada" não é verticalmente compatível com a Convenção 98 da OIT e remanesce formalmente inconvencional, circunstância que impede a sua aplicação, em virtude da eficácia paralisante irradada pelas convenções.</p> |
|--|---|--|---|--|---|---|--|---|

| | | | | | |
|---|--|---|--|--|---|
| <p>Prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva</p> | <p>Enunciado nº 29: Normas coletivas: Princípio da norma mais benéfica</p> <p>I – normas coletivas. Princípio da norma mais benéfica. Os acordos coletivos firmados não prejudicarão direitos garantidos pelas convenções coletivas de trabalho, em respeito à aplicação do princípio da norma mais favorável (art. 7º, caput, CF). Com efeito, a nova redação do artigo 620 da CLT, dada pela Lei 13.467/2017, não exclui a aplicação do princípio da norma mais favorável, de orientação e aplicação no Direito do Trabalho.</p> <p>II – Ademais, prevalece em todo caso, em relação à matéria negociada, os princípios da proteção, da inafastabilidade da tutela jurisdicional.</p> <p>III – A Auditoria Fiscal do Trabalho possui o dever de exigir o cumprimento das normas laborais mais favoráveis ao trabalhador, o que inclui a possibilidade de verificação da aplicabilidade ou não de convenções e acordos coletivos de trabalho sob aquela sistemática.</p> | <p>Ultratratividade das normas coletivas</p> <p>Enunciado nº 39. Ultratratividade das normas coletivas</p> <p>I – A vedação à ultratratividade, constante do artigo 614, § 3º, da CLT, não é compatível com os artigos 7º, XXVI, 8º, VI, 114, § 2º da Constituição Federal, com as Convenções 98 e 154 da OIT, com o artigo 2º, § 1º do PIDE/C (ONU) e com o princípio da boa-fé.</p> <p>II – Se admitida a constitucionalidade e a convencionalidade do art. 614, § 3º da CLT, a ultratratividade das normas coletivas, enquanto matéria de conteúdo a prever em instrumento coletivo de trabalho, é objeto ilícito, tendo em vista as disposições do art. 7º, XXVI, 8º, VI, da Constituição Federal, bem como do princípio da não-regressividade, insculpido no caput do art. 7º da Constituição Federal.</p> | <p>Arbitragem</p> <p>Enunciado nº 56. Cláusula compromissória de arbitragem em relações de trabalho.</p> <p>Cláusula compromissória de arbitragem. Art. 507-A da CLT. Impossibilidade de ser instalada em se tratando de créditos decorrentes da relação de trabalho, à luz do artigo 1º da Lei 9.307/96, art. 100 da CF/88, art. 1707 do CC e art. 844, § 4º, II da CLT. Caráter alimentar do crédito trabalhista. Indisponibilidade e ininterrogabilidade dos direitos trabalhistas.</p> | <p>Comissão de representantes dos empregados</p> <p>Enunciado nº 60. Comissões de representação de empresas</p> <p>I – Representação dos trabalhadores no local de trabalho. Cabe às entidades sindicais a defesa dos interesses individuais e coletivos da categoria representada. Decorre dessa prerrogativa constitucional o livre exercício da negociação coletiva. É possível a previsão de participação sindical na representação dos trabalhadores, independentemente da nomenclatura e condições estabelecidas em lei ordinária.</p> <p>II – A representação dos trabalhadores de uma categoria profissional e a negociação coletiva são prerrogativas constitucionais dos sindicatos (artigo 8º, incisos III e VI), sendo que as Convenções 135 e 154 da OIT, ratificadas pelo Brasil, são expressas ao impedir que a presença de representantes eleitos venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes (Convenção 135) e, ainda, que a existência destes representantes não seja utilizada em detrimento da posição das organizações de trabalhadores 510-D da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017.</p> | <p>Enunciado nº 61. Membros das comissões de representação</p> <p>I – Garantias. 1 – Ao lado da garantia constante do artigo 510-D, § 3º, da CLT, os membros da comissão de representação das comissões de representação</p> <p>II – Perrogativas. Para o exercício adequado de suas atribuições, os membros da comissão de representação possuem, com efeito, no artigo 2º da Convenção 135 da OIT, os direitos (a) ao tempo livre para o exercício das atividades representativas; (b) ao ingresso em todas as dependências dos locais de trabalho; (c) ao acesso direto aos dirigentes empresariais; (d) à disponibilização de quadro de avisos com fácil acesso para os trabalhadores; (e) à livre distribuição de publicações junto aos trabalhadores; e (f) à livre distribuição de mensagens por via eletrônica, por intermédio dos canais institucionais da empresa.</p> |
|---|--|---|--|--|---|

| | |
|--|--|
| <p>Enunciado nº 63. Comissão de representação: recondução</p> <p>O § 1º do artigo 510-D, que dispõe que o membro que houver exercido a função de representante na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes, viola o artigo 8º, I, da Constituição Federal e as Convenções 98 e 135 da OIT.</p> | |
| <p>Enunciado nº 66. Comissão de representação e coexistência com as representações sindicais na empresa</p> <p>I – A instituição de comissão de representantes nas empresas, nos termos do artigo 510-A da CLT, não obsta a instalação e a manutenção das representações sindicais organizadas por local de trabalho;</p> <p>II – Nos termos do artigo 3º da Convenção 135 da OIT, as mesmas garantias estabelecidas para os membros das comissões de representação mencionadas no título IV-A da CLT são asseguradas aos integrantes das representações sindicais nos locais de trabalho.</p> | |
| <p>Enunciado nº 67. Comissões de representação e participação de sindicatos profissionais.</p> <p>A vedação de interferência do sindicato da categoria na eleição de representante dos empregados, de que trata o § 1º do artigo 510-C da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/2017, somente pode estar dirigida ao sindicato da categoria econômica, uma vez que ao sindicato da categoria profissional cabe participar do processo no sentido de "incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra parte" (artigos 3º-B e 5º da Convenção 135/OIT).</p> | |
| <p>Enunciado nº 68. Comissão de representação e previsão em acordo ou convenção coletiva.</p> <p>Comissão de representação nas empresas ou de representação sindical no local de trabalho é condicionada à prévia negociação coletiva com a participação do sindicato representativo da categoria profissional.</p> | |
| <p>Enunciado nº 69. Comissões de representação: combate a práticas discriminatórias. Rol exemplificativo.</p> <p>Comissões de representação de empregados. Combate a práticas discriminatórias. Rol exemplificativo. As comissões de representação de empregados são destinadas, entre outras atribuições igualmente relevantes, a assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical (CLT, art. 510-B, V), sendo esse um rol meramente exemplificativo de motivações, haja vista o vetor constitucional de combate a qualquer forma de discriminação (arts. 3º, IV e 5º, XLI da CF).</p> | |

11. INFORMATIVOS DO TST

| | |
|--|---|
| <p>▶ PRINCÍPIOS DO DIREITO COLETIVO</p> | <p>Ação anulatória. Acordos coletivos de trabalho celebrados com sindicatos nacionais. Impossibilidade de aplicação em base territorial onde exista sindicato local representante da categoria profissional. Princípio constitucional da unidade sindical.</p> <p>Em observância ao princípio da unidade sindical, não se aplicam acordos coletivos de trabalho celebrados com sindicatos nacionais à determinada base territorial onde exista sindicato local regularmente constituído e com legítima representatividade da categoria. Na espécie, apesar de existir sindicato de trabalhadores no transporte marítimo com atuação no Estado do Paraná, a empresa, por considerar necessária a uniformização das condições de trabalho nos locais de sua atuação, deixou de celebrar com ele negociação coletiva para firmar acordos coletivos com os sindicatos nacionais de condutores de caminhão mercante, de marinhairos e moços e de mestres e contramestres, os quais foram declarados nulos pelo TRT de origem, ao fundamento de que a referida prática violou o art. 8º, II, da CF. Nesse contexto, a SDC, a unanimidade, reputando insuficiente o motivo declarado pela empresa, negou provimento aos recursos ordinários. TST-RO-2742-75.2010.5.09.0000, SDC, rel. Min. Márcio Eurico Vital Amaral, 15.10.2013 (informativo nº 63).</p> |
| <p>▶ ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA</p> | <p>Funções do sindicato</p> |
| <p>Dissídio coletivo. Comissão de sindicância obrigatória do sindicato profissional. Impossibilidade. Cláusula excluída. A SDC, por maioria, deu provimento a recurso ordinário para excluir cláusula que previa a convocação obrigatória do Sindicato dos Trabalhadores em Água, Esgoto e Meio Ambiente do Estado de São Paulo – Sinteama para compor toda e qualquer comissão de sindicância que envolva os trabalhadores da Fundação para a Conservação e a Produção Florestal do Estado de São Paulo, ao argumento de que haveria uma quebra de imparcialidade, pois é dever do sindicato defender os integrantes da categoria profissional. Vencidos, no tópico, os Ministros Kátia Magalhães Arruda, relatora, e Maurício Godinho Delgado, que negavam provimento ao recurso ordinário para manter a cláusula, pois, além de não ter cunho econômico, está em harmonia com a atribuição dos sindicatos de que trata o inciso III do art. 8º da CF. TST-RO-6937-30.2012.5.02.0000, SDC, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, 9.6.2014 (informativo nº 85).</p> | <p>Conflitos intersindicais</p> <p>Ação anulatória. Acordos coletivos de trabalho celebrados com sindicatos nacionais. Impossibilidade de aplicação em base territorial onde exista sindicato local representante da categoria profissional. Princípio constitucional da unidade sindical.</p> <p>Em observância ao princípio da unidade sindical, não se aplicam acordos coletivos de trabalho celebrados com sindicatos nacionais à determinada base territorial onde exista sindicato local regularmente constituído e com legítima representatividade da categoria. Na espécie, apesar de existir sindicato de trabalhadores no transporte marítimo com atuação no Estado do Paraná, a empresa, por considerar necessária a uniformização das condições de trabalho nos locais de sua atuação, deixou de celebrar com ele negociação coletiva para firmar acordos coletivos com os sindicatos nacionais de condutores de caminhão mercante, de marinhairos e moços e de mestres e contramestres, os quais foram declarados nulos pelo TRT de origem, ao fundamento de que a referida prática violou o art. 8º, II, da CF. Nesse contexto, a SDC, a unanimidade, reputando insuficiente o motivo declarado pela empresa, negou provimento aos recursos ordinários. TST-RO-2742-75.2010.5.09.0000, SDC, rel. Min. Márcio Eurico Vital Amaral, 15.10.2013 (informativo nº 63).</p> |
| <p>Princípio da especificidade</p> <p>Representação sindical. Sindhorep x Sindifast. Princípio da especificidade. Prevalência. Art. 570 da CLT.</p> <p>O critério definidor do enquadramento sindical é o da especificidade, previsto no art. 570 da CLT, de modo que o critério da agregação tem caráter subsidiário, aplicando-se apenas quando não for possível aos exercentes de quaisquer atividades no processo se sindicalizarem eficientemente com base na especificidade. Nesse sentido, em ação de cobrança de contribuição sindical ajuizada pelo Sindhorep (Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart. Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeiteiras, Docerias, Buffets, Fast-foods e Assembléias de São Paulo e Região) em face da empresa Burger King do Brasil S.A. – BGK, decidiu-se que a legitimidade para representar os empregados da empresa que atua no ramo de refeições rápidas é do Sindifast (Sindicato das Empresas de Refeições Rápidas (Fast Food) de São Paulo), pois não é possível imaginar que as condições de trabalho em restaurantes à la carte possam ser identificadas com aquelas típicas de estabelecimentos fast food, em que não há sequer o sistema de gorjetas. Com esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, rejeitou a</p> | |

| | |
|---|---|
| <p>Dispensa em Massa</p> | <p>DC. Greve. Abusividade. Não configuração. Dispensa coletiva. Exigência de negociação com o sindicato profissional.</p> <p>Ao contrário da dispensa individual, que se insere no poder potestativo do empregador, a dispensa coletiva tem relevante impacto econômico, social e jurídico sobre os trabalhadores, seus familiares, a comunidade empresarial, a população regional e o mercado econômico interno, configurando-se matéria própria da negociação coletiva mediante a imprescindível participação do sindicato profissional, nos termos do art. 8º, III e VI, da CF. Caberá à negociação ou à sentença normativa proferida nos autos de dissídio coletivo, caso as partes não cheguem a um acordo, fixar as condições para o enfrentamento da crise econômica empresarial, amortizando o impacto da dispensa massiva sobre o conjunto dos trabalhadores afetados. Com esse entendimento, e não vislumbrando abusividade na greve deflagrada pelos empregados da Caf Brasil Indústria e Comércio S.A. com o objetivo de tentar regulamentar a despedida em massa, a SDC, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário, no tópico, e no mérito, negou-lhe provimento. TST-RO-173-02.2011.5.0000, SDC, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 13.8.2012. (Informativo nº 17)</p> |
| <p>DC. Natureza jurídica. Cabimento. Encerramento da unidade industrial. Dispensa em massa. Prévia negociação coletiva. Necessidade.</p> | <p>A SDC, por maioria, entendendo cabível o ajustamento de dissídio coletivo de natureza jurídica para se discutir a necessidade de negociação coletiva, com vistas à efetivação de despedida em massa, negou provimento ao recurso ordinário no tocante à preliminar de inadequação da via eleita, vencidos os Ministros Antônio José de Barros Levenhagen, Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e Maria de Assis Calising. No mérito, também vencidos os Ministros Maria Cristina Irigoyen Peduzzi e Fernando Eizo Ono, a SDC negou provimento ao recurso, mantendo a decisão recorrida que declarou a ineficácia da dispensa coletiva e das suas consequências jurídicas no âmbito das relações trabalhistas dos empregados envolvidos.</p> <p>No caso, reafirmou-se o entendimento de que a exigência de prévia negociação coletiva para a dispensa em massa é requisito essencial à eficácia do ato empresarial, pois as repercussões econômicas e sociais dela advindas extrapolam o vínculo empregatício, alcançando a coletividade dos trabalhadores, bem com a comunidade e a economia locais. Ressaltou-se, ademais, que o fato de a despedida coletiva resultar do fechamento da unidade industrial, por questões de estratégia empresarial e redução dos custos de produção, não distinga a hipótese dos outros casos julgados pela SDC, pois a obrigatoriedade de o empregador previamente negociar com o sindicato da categoria profissional visa ao encontro de soluções que minimizem os impactos sociais e os prejuízos econômicos resultantes da despedida coletiva, os quais se mostram ainda mais graves quando se trata de dispensa a totalidade dos empregados do estabelecimento, e não apenas de mera redução do quadro de pessoal. TST-RO-6-61.2011.5.0000, SDC, rel. Min. Waldir Oliveira da Costa, 11.12.2012. (Informativo 34)</p> |
| <p>Dissídio coletivo de natureza jurídica. Demissão coletiva. Não configuração. Ausência de fato único alheio à pessoa do empregado.</p> | <p>A dispensa de cento e oitenta empregados ao longo de quatro meses não configura "demissão em massa", pois esta pressupõe um fato único, seja de ordem econômica, tecnológica ou estrutural, alheio à pessoa do empregado. No caso concreto, restou demonstrado que a demissão dos empregados estava dentro dos parâmetros de normalidade do fluxo de mão de obra da empresa, e ocorreu em momento de incremento de produção e recuperação de postos de trabalho, caracterizando-se tão somente como dispensa plurima. Com esse entendimento, a SDC, por unanimidade, negou provimento ao recurso ordinário interposto pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico, Eletrônico e Fibras Ópticas de Campinas e Região. TST-RO-147-67.2012.5.15.0000, SDC, rel. Min. Maria de Assis Calising, 15.4.2013 (Informativo nº 42)</p> |
| <p>Contribuição assistencial</p> | <p>Contribuição assistencial. Desconto obrigatório. Empregados não filiados ao sindicato. Direito de oposição. Nulidade da cláusula de instrumento coletivo. Art. 545 da CLT. Precedente Normativo nº 119. Orientação Jurisprudencial nº 17 da SDC.</p> <p>Nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 17 da SDC e do Precedente Normativo nº 119, não é válida cláusula de instrumento coletivo que prevê desconto obrigatório de contribuição assistencial de empregado não sindicalizado, ainda que a ele seja garantido o direito de oposição. A previsão de oposição ao desconto não tem o condão de convulсар a cláusula coletiva, pois, a teor do art. 545 da CLT, os descontos salariais em favor do sindicato de classes estão condicionados à expressa autorização do empregado. Sob esses fundamentos, a SBDH, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência Jurisprudencial, e, no mérito, por maioria, negou-lhes provimento. Vencidos os Ministros José Roberto Freire Pimenta, Augusto César Leite de Carvalho e Hugo Carlos Schenemann. TST-E-ED-RR-135400-05.2005.5.05.0015, SBDH, rel. Min. Dora Maria da Costa, 13.10.2016 (Informativo nº 147)</p> |

| |
|--|
| Contribuição assistencial ao serviço social |
| Contribuições assistenciais compulsórias em favor de entidade de serviço social e de formação profissional. |
| Consoante o artigo 24º da Constituição Federal, a contribuição assistencial devida pela categoria econômica e desti- nada às entidades privadas de serviço social e de formação profissional vinculadas ao sistema sindical é compulsória para os empregados, ainda que a empresa não seja filiada ao sindicato patronal. Sob esse fundamento, a SBDI-II, por SBDI-II, rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 18.8.2015. (Informativo nº 114) |
| NEGOCIAÇÃO COLETIVA |
| Acordo coletivo – Impossibilidade |
| Ação anulatória. Trabalho em feriados no comércio em geral. Autorização em acordo coletivo. Impossibilidade. |
| Exigência de previsão em convenção coletiva. Art. 6º-A da Lei nº 10.101/00. Nos termos do art. 6º-A da Lei nº 10.101/00, conforme alteração introduzida pela Lei nº 11.603/07, o trabalho no comércio em geral em feriados é possível tão somente mediante autorização firmada em convenção coletiva de trabalho, ou seja, negociação ajustada entre os sindicatos representativos das categorias econômica e profissional. |
| Trata-se de dispositivo de interpretação restritiva que, fundada no princípio da proteção ao trabalho, não pode ser alargada para abarcar as autorizações concedidas em sede de acordo coletivo. Assim, a SDC, por unanimidade, deu providimento ao recurso ordinário do Sindicato Varejista de Lapeleirinha para, julgando parcialmente procedente a ação anulatória, declarar a nulidade da cláusula quadragésima quarta (calendário de funcionamento do comércio em datas especiais) do ACT 2009/2010, firmado entre o réu e a empresa Arthur Lundgren Têxteis S.A. – Casas Pernambucanas, e da cláusula quadragésima terceira (calendário de funcionamento do comércio em datas especiais) do ACT 2009/2010, firmado entre o réu e a empresa Confesa – Comercial Ferreira Santos Ltda. TST-RO-13955 – 13.2010.5.15.0000, SDC, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, 13.8.2012 (Informativo nº 17) |
| Ação anulatória. Acordo coletivo de trabalho que contém norma menos favorável que aquela prevista em convenção coletiva vigente no mesmo período. Art. 620 da CLT. Nulidade afastada. |
| O confronto entre duas cláusulas disposto sobre a mesma vantagem em constante tanto de acordo quanto de convenção coletiva vigentes no mesmo período não enseja a anulação da norma menos favorável, mas apenas a sua inaplicabilidade ao caso concreto, conforme decisão do art. 620 da CLT. O reconhecimento de que a con- venção coletiva deve ser aplicada em detrimento do acordo coletivo, quando aquela for mais favorável, não implica a declaração de nulidade do acordo, pois, para tanto, seria necessária a constatação de irregularidades de ordem formal ou material a afrontar o ordenamento jurídico. Com esse entendimento, a SDC, por unanimidade, deu provimento ao recurso ordinário para, afastando a nulidade das cláusulas terceiras dos acordos coletivos 2007/2008 Informativo TST – nº 17 Período: 7 a 13 de agosto de 2012 e 2008/2009, firmados entre os réus, julgar improcedente a ação anulatória. Entendeu-se, outrossim, que a improcedência da presente ação não interfere na preservação da aplicação da norma mais favorável aos empregados, a qual deve ser discutida em ação judicial própria. TST-RO-2643 – 24.2010.5.12.0000, SDC, rel. Min. Kátia Magalhães Arruda, 13.8.2012 (Informativo nº 17) |
| Banespa. Instituição bancária com quadro de pessoal organizado em nível nacional. Prevalência de acordo coletivo de trabalho de âmbito nacional sobre convenção coletiva de trabalho de âmbito regional. Princípio do congelamento. Representatividade da Contec. |
| Na hipótese de conflito entre convenção coletiva de trabalho de âmbito regional, firmada pelo Sindicato dos Bancários de Belo Horizonte e a Federação Nacional dos Bancos – Fenaban, e acordo coletivo de trabalho de âmbito nacional, celebrado entre o Banespa e a Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito de Contec, deve prevalecer o acordo de abrangência nacional, por ser o empregador instituição bancária com quadro de pessoal organizado em nível nacional, e por ser mais benéfico à categoria profissional como um todo, em face do princípio do congelamento. Ademais, não obstante a Orientação Jurisprudencial Transfêrta nº 68 da SBDI-II se refira a período diverso daquele abrangido pelos instrumentos coletivos questionados, extrai-se do verbete a autoridade da Contec para representar os interesses dos empregados do Banespa em negociações coletivas. In casu, pleiteou-se o pagamento de diferenças de complementação de aposentadoria decorrentes da inobservância de cláusula de reajuste salarial de 8,5% prevista na CCT 2004/2005 firmado pelo Sindicato local e a Fenaban no período em que os empregados do Banco Informativo TST – nº 57 Período: 27 de agosto a 2 de setembro de 2013 e Banespa encontravam-se jun- tados pelo ACT 2004/2006 celebrado com a Contec. Com esse entendimento, a SBDI-II decidiu, por maioria, vencidos os Ministros Renato de Lacerda Paiva, Lelito Bentes Corrêa, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho e José Roberto Freire Pi- menta, conheceu dos embargos do banco reclamado, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, ainda por maioria, vencidos os Ministros Augusto César Leite de Carvalho, Renato de Lacerda Paiva, Lelito Bentes Corrêa, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho e José Roberto Freire Pimenta, dar-lhes provimento para julgar improcedente a demanda. TST- E-RR-125300-63.2005.5.03.0009, SBDI-II, rel. Min. Delaide Miranda Arantes, 29.8.2013 (Informativo nº 57) |

| | |
|--|--|
| <p>Legitimidade para firmar acordos e convenções</p> | <p>Representatividade sindical. <i>Contec.</i> Legitimidade para celebrar acordo coletivo com o Banco do Brasil S.A. O fato de o Banco do Brasil S.A. ser uma instituição financeira que possui agências em todo o País e quadro de carreira organizado em âmbito nacional, aliado ao disposto no art. 611, § 2º, da CLT, que autoriza as federações ou confederações a celebrarem convenções coletivas para regerem as relações de trabalho no âmbito de suas representações, confere à Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito (Contec) legitimidade para celebrar acordo coletivo com o referido banco. Diante desse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, não conheceu dos embargos, mantendo o decisum turmatia que despachou o recurso de revista ao fundamento de que não merece reparo a decisão do TST que julgara aplicável à espécie as normas estabelecidas com a Contec. TST-E-ED-RR-96000-27.2000.5.15.0032, SBDI-I, rel. Min. Brito Pereira, 10.5.2012. (Informativo nº 8)</p> |
| <p>Negociação coletiva sem a participação do sindicato. Art. 617 da CLT. Recusa em negociar não comprovada. Não obstante o 617 da CLT tenha sido recepcionado pela Constituição Federal de 1988, sua aplicação está restrita às excepcionais hipóteses em que houver comprovada recusa do sindicato em proceder à negociação, pois, nos termos do art. 8º, VI, da CF, a participação obrigatória do sindicato na negociação coletiva de trabalho é preceito de observância inafastável. Assim, não havendo nos autos a prova de que o sindicato se recusou a negociar, mas, ao revés, registrada a autoproclamação de membros de comissão de quatro empregados, sem a necessária segurança de que se tratava de iniciativa efetiva dos obreiros e sem ao menos convidar o sindicato para participar dos debates, não há como validar a negociação empreendida diretamente com os trabalhadores. Com esses fundamentos, a SDC, por unanimidade, negou provimento ao recurso ordinário da empresa, mantendo a improcedência do pedido de declaração de validade e eficácia de acordo de jornada de trabalho firmado diretamente com a comissão de empregados. Vencido parcialmente o Ministro Ives Gandra Martins Filho, quanto à legitimidade da comissão de empregados. TST-RO-8281-17.2010.5.02.0000, SDC, rel. Min. Márcio Eurioco Vitral Amaral, 12.8.2013 (Informativo nº 54)</p> | <p>Acordo direto entre empregados e a empresa. Recepção do art. 617 da CLT pelo art. 8º, VI, da CF. Recusa de participação do sindicato da categoria profissional na negociação coletiva. Necessidade de prova cabal. O art. 8º, VI, da CF estabelece ser obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Já o art. 617, caput, da CLT, dispõe que os empregados que decidirem celebrar acordo coletivo de trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de oito dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados. Caso não sejam tomadas as medidas negociais por parte do sindicato representativo da categoria, o § 1º do art. 617 da CLT autoriza a repulsa-se válido acordo firmado diretamente entre o empregador e empregados, sem a intervenção do sindicato da categoria profissional, desde que demonstradas a livre manifestação de vontade dos empregados em assembleia e a efetiva recusa da entidade sindical em consultar a coletividade interessada. O art. 617 da CLT, portanto, foi recepcionado pela Constituição Federal, mas em caráter excepcional, pois é imprescindível que o sindicato seja instado a participar da negociação coletiva. Somente a demonstração da inequívoca resistência da cúpula sindical em consultar as bases autorizadas próprios interessados, regularmente convocados, a firmarem diretamente o pacto coletivo com a empresa, na forma da lei. No caso concreto, em negociação direta entre o empregador e comissão de empregados acordou-se a fixação de jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento de doze horas. O TST, todavia, com fundamento no art. 8º, VI, da CF, considerou inválido o referido provimento parcial para, diante da recepção do art. 617 da CLT pela Constituição, e, no mérito, por maioria, deu-lhes provimento parcial para, diante da recepção do art. 617 da CLT pela Constituição da República de 1988, determinar o retorno dos autos ao TST de origem a fim de que aprecie o atendimento ou não dos requisitos exigidos no art. 617 da CLT para a validade do acordo coletivo de trabalho firmado sem assistência sindical, máxime no tocante à comprovação cabal ou não de recusa do sindicato da categoria profissional em participar da negociação coletiva. Vencidos os Ministros Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, relator, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta e Hugo Carlos Schuenemann. TST-E-ED-RR-113467-43.2003.5.04.0900, SBDI-I, rel. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, red. p. acórdão Min. João Oreste Dalazen, 19.5.2016 (Informativo nº 137)</p> |

| | |
|---|--|
| Impossibilidade de alteração do divisor de horas extras | |
| Horas extras. Jornada de quarenta horas semanais. Divisor 220 previsto em norma coletiva. Nulidade. Aplicação do divisor 200. Súmula nº 431 do TST. | |
| <p>É nula a cláusula de acordo coletivo que estabelece o divisor 220 para fins de apuração do salário-hora do empregado submetido à jornada de quarenta horas semanais. No caso, deve prevalecer a aplicação do divisor 200, nos termos da Súmula nº 431 do TST, prestigiando-se, portanto, a condição mais benéfica incorporada ao contrato de trabalho.</p> <p>Com esse posicionamento, a SBDI-I, invocando precedentes da Corte, decidiu, à unanimidade, conhecer dos embargos da reclamada, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, negar-lhes provimento. Ressaltaram a fundamentação dos Ministros Augusto César Leite de Carvalho, Antônio José Barros Levenhagen, Dora Maria da Costa e Renato de Lacerda Paiva. TST-E-ED-RR-50200-68.2008.5.09.0094, SBDI-I, rel. Min. Brito Pereira, 28.11.2013 (informativo nº 68)</p> | |
| Depósito do instrumento coletivo | |
| <p>Acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho. Ministério do Trabalho e Emprego. Depósito em papel. Recusa. Implementação do "Sistema Mediator". Portaria nº 282 do MTE. Arts. 613, parágrafo único, e 614 da CLT.</p> <p>A recusa de órgão do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em receber, a partir de 1º/1/2009, o depósito em papel de acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho, em razão da implementação do chamado "Sistema Mediator" – programa criado pela Portaria nº 282/MTE, cujo objetivo é a elaboração, transmissão, registro e arquivamento, via eletrônica, de instrumentos coletivos de trabalho – não viola direito líquido e certo do sindicato e impetrante. No caso, registrou-se que a Secretaria das Relações de Trabalho tem autorização para implantar sistema para a recepção dos instrumentos coletivos, nos termos do art. 613 da CLT. Ademais, não há falar em ofensa ao parágrafo único do art. 613 da CLT, pois, atualmente, a forma escrita dos documentos não mais se restringe ao "Sistema Mediator", não inviabiliza a vigência da norma coletiva a partir do terceiro dia após o requerimento do registro, conforme determinado no art. 614, § 1º, da CLT, uma vez que a Instrução Normativa nº 6/07, da Secretaria de Relações do Trabalho, ao regulamentar o referido sistema, não altera o início da vigência das normas coletivas, mas apenas estabelece que a norma surtirá seus efeitos no prazo de vigência, desde que efetuadas as reflexões necessárias até o término do referido prazo. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos interpostos pela União e, no mérito, por maioria, deu-lhes provimento para restabelecer o acordo do Regional, que denegou a segurança. Vencidos os Ministros Aloysio Corrêa da Veiga, relator, Leílio Bentes Corrêa, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Marcio Eutício Vital Amaro e José Roberto Freire Pimenta, que negavam provimento ao recurso sob o fundamento de que a obrigatoriedade de utilização do "Sistema Mediator" viola os arts. 7º, XXVI, e 8º, I, da CF e os arts. 611 e 614 da CLT, devendo ser convalidado o ato de depósito do instrumento coletivo efetuado pelo sindicato impetrante perante a autoridade administrativa do SRTE/MTE, para efeitos de registro e arquivamento. TST-E-ED-RR-4042000-40.2009.5.09.0006, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, red. p/ acórdão Min. João Oreste Dalazen, 4.9.2014 (informativo nº 88)</p> | |
| CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO | |
| <p>Agão civil pública. Prática de arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas. Período posterior à dissolução dos contratos de trabalho. Inaplicabilidade. Arts. 114, §§ 1º e 2º, da CF, e 1º da Lei nº 9.307/1996. Imposição de obrigação de se abster.</p> <p>O instituto da arbitragem não se aplica como forma de solução de conflitos individuais trabalhistas, seja sob a ótica do art. 114, § 1º e 2º, da CF, seja à luz do art. 1º da Lei nº 9.307/1996, pois a intermediação da câmara de arbitragem (pessoa jurídica de direito privado) não é compatível com o modelo de intervencionismo estatal norteador das relações de emprego no Brasil. Quando se trata de Direito Individual do Trabalho, o princípio tutetivo do emprego inviabiliza qualquer tentativa de se promover a arbitragem, alcançando, inclusive, o período pós-contratual, ou seja, a homologação da rescisão, a percepção das verbas daí decorrentes e até mesmo eventuais celebrações de acordo. Com esses fundamentos, a SBDI-I, por maioria, conheceu dos embargos interpostos pelo Ministério Público do Trabalho, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes provimento para, reformando a decisão que chancelara a atividade de arbitragem em relação ao período posterior à dissolução do contrato de trabalho, desde que respeitada a livre manifestação de vontade do ex-empregado e garantido o acesso irrestrito ao Poder Judiciário, condenar a reclamada a se abster de promover amplamente a arbitragem envolvendo direitos individuais trabalhistas, inclusive após a cessação do contrato de trabalho e no que tange à tentativa e/ou a efetiva formalização de acordos entre empregados, ou ex-empregados, e empregadores. Vencido o Ministro Ives Gandra Martins Filho. TST-E-ED-RR-25900-67.2008.5.03.0075, SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 16.4.2015 (informativo nº 104)</p> | |

| GREVE | |
|--|--|
| <p>CEFF, Greve. Dias não trabalhados. Descontos salariais. Norma regulamentar autorizadora. Termos aditivos ao acordo e à convenção coletiva que vedaram os descontos. Prevalência. Nulidade da norma regulamentar.</p> | <p>Os termos aditivos ao Acordo Coletivo de Trabalho 2008/2009 e à Convenção Coletiva de Trabalho 2008/2009, mediante os quais a Caixa Econômica Federal – CEF se comprometeu a não efetuar descontos salariais em virtude do exaurimento do calendário de reposição, devem prevalecer sobre a norma interna CUSAPE/SURSE nº 107/2008, editada à época da celebração dos instrumentos coletivos originários, a qual, ao também disciplinar a compensação dos dias parados referentes ao mesmo movimento paredista, expressamente autorizou os descontos em folha de pagamento no caso de saída de horas remanescentes não compensadas até a data ilimitada acordada. Na espécie, prevaleceu o entendimento de que a CEF, ao invocar a disposição regulamentar para efetuar o desconto dos dias parados, extrapolou seu poder diretivo, ignorando o comprometimento posteriormente assumido com a categoria profissional mediante a assinatura dos termos aditivos, o que constitui afronta ao disposto no art. 7º, XXVI, da CF e ao princípio da boa-fé. Com esse entendimento, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos de nulidade, a declaração de nulidade do dispositivo da norma regulamentar autorizadora dos descontos. TST-E-ED-RR-458 – 13.2010.5.12.0000, SBDI-I, rel. Min. João Oreste Dalazen, 16.10.2014 (Informativo nº 92).</p> |
| <p>Greve política</p> | <p>Dissídio coletivo. Greve. Nomeação para reitor da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC. Protesto com motivação política. Abusividade material da paralisação.</p> <p>Embora a Constituição da República, em seu art. 9º, assegure o direito de greve de forma ampla, os interesses suscetíveis de serem defendidos por meio do movimento paredista dizem respeito a condições próprias de trabalho profissional ou de normas de higiene, saúde e segurança no ambiente de trabalho. No caso em exame, professores e auxiliares administrativos da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC se utilizaram da greve como meio de protesto pela não nomeação, para o cargo de reitor, do candidato que figurou no topo da lista tríplice, embora admitam que a escolha da candidata menos votada observou as normas regulamentares. Portanto, a greve não teve por objeto a criação de normas ou condições contrárias ou ambientais de trabalho, mas se tratou de movimento de protesto, com caráter claramente político, extrapolando o âmbito laboral e detendo abusividade material da paralisação, tornando-se irrelevante analisar os aspectos formais da greve. Com esse entendimento, a SDC, por unanimidade, conheceu do recurso ordinário, e, no mérito, por maioria, deu-lhe parcial provimento para declarar a abusividade material da greve e determinar a compensação de 100% dos dias não trabalhados em relação aos empregados auxiliares de administração escolar. Vencidos os Ministros Mauricio Godinho Delgado, Maria de Assis Caising e Kátia Magalhães Arruda, que negavam provimento ao recurso. TST-RO-51534-84.2012.5.02.0000, SDC, rel. Min. Waldir Oliveira da Costa, 9.6.2014 (Informativo nº 85).</p> |
| <p>Portuários. Greve. Abusividade. Paralisação por motivação política</p> <p>A greve realizada por explícita motivação política, mesmo que por curto período de tempo, é abusiva, visto que o empregador não dispõe de poder de negociação para pacificar o conflito. Sob esse fundamento, a SDC, por unanimidade, decidiu conhecer do recurso ordinário do Sindicato dos Operadores Portuários de São Paulo, e, no mérito, por maioria, deu-lhes parcial provimento para declarar abusivo o movimento de paralisação das atividades dos portuários, que teve como propósito abrir espaço para a negociação do novo marco regulatório implantado pela MP nº 595/2012, a qual passou a dispor acerca da exploração direta e indireta, pela União, dos portos e instalações portuárias e sobre as atividades dos operadores portuários, entre outras providências. Vencidos os Ministros Mauricio Godinho Delgado e Kátia Magalhães Arruda. TST-RO-1393 – 27.2013.5.02.0000, SDC, rel. Min. Maria de Assis Caising, 24.4.2017 (Informativo nº 157).</p> | <p>Requisitos para deflagração do movimento</p> |
| <p>DC. Exigência de aprovação da greve por assembleia (art. 4º da Lei nº 7.783/89). Inobservância. Abusividade do movimento paredista. Não configuração. Requisito suprido pela ampla adesão e participação dos trabalhadores.</p> <p>A despeito da inexistência de prova da ocorrência de assembleia geral regular, se os elementos dos autos permitirem a conclusão de que houve a participação dos trabalhadores, a greve é considerada regular e não abusiva. Vencidos os Ministros Mauricio Godinho Delgado, 12.3.2012. (Informativo nº 11).</p> | <p>greve. TST-RODC-2017400-02.2009.5.02.0000, SDC, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, 12.3.2012. (Informativo nº 11).</p> |

| | |
|--|--|
| <p>DC. Exercício do direito de greve. Abusividade. Configuração. Comunicação apenas do "estado de greve".</p> <p>Art. 13 da Lei nº 7.783/89. Inobservância.</p> <p>Tendo em conta que o art. 13 da Lei nº 7.783/89 exige que os empregadores e a população sejam avisados, com antecedência mínima de 72 horas, da data em que concretamente terá início a greve, a SDC, por maioria, deu provimento ao recurso ordinário para declarar a abusividade do movimento parafestiva na hipótese em que houve apenas a comunicação da realização da assembleia deliberante pelo chamado "estado de greve" da categoria. Vencidos os Ministros Kátia Magalhães Arruda, relatora, e Maurício Godinho Delgado, os quais mantinham a decisão do TRT, que não considerou a greve abusiva, por entender que o sindicato observou o prazo previsto no art. 13 da Lei de Greve ao emitir, com bastante antecedência, comunicado às empresas e à sociedade informando que a categoria encontrava-se em "estado de greve", aguardando o transcurso das 72 horas exigidas por lei. TST-ReeNec-92400-15.2009.5.03.0000, SDC, rel. Min. Kátia Magalhães. (informativo nº 4)</p> | |
| <p>Dissídio de greve – condenação do Estado</p> <p><i>Dissídio coletivo. Greve. Pedido de pagamento de salários, cestas básicas e vales-transportes atrasados. Responsabilização solidária ou subsidiária de município em razão de convênio firmado com as instituições empregadoras para prestação de serviços de educação infantil. Impossibilidade jurídica do pedido. Orientação Jurisprudencial nº 5 da SDC.</i></p> <p>Nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 5 da SDC, pessoa jurídica de direito público somente pode figurar como suscetido, em dissídio coletivo, se for empregador, e apenas se o objeto da sentença normativa não lhe puder acarretar encargos financeiros diretos. Ademais, dissídio coletivo de greve é incompatível com a pretensão condenatória ou cominatória, exceto se tratar da regulação dos efeitos da participação dos empregados. Assim, em sede de dissídio coletivo de greve, carece de possibilidade jurídica o pedido de condenação solidária ou subsidiária de município ao pagamento de salários, cestas básicas e vales-transportes atrasados, na condição de responsável pelo repasse de recursos financeiros às instituições empregadoras, por força de convênio firmado para a prestação de serviços de educação infantil. Com esse entendimento, a SDC, por unanimidade, deu provimento ao recurso ordinário para extinguir o feito sem resolução de mérito em relação ao município, nos termos do art. 267, VI, do CPC. TST-RO-52540-29.2012.5.02.0000, SDC, rel. Min. Fernando Eizo Ono, 15.10.2013 (informativo nº 63)</p> | |
| <p>Lockout – Avisos</p> <p><i>DC. Greve. Trabalhadores portuários avisos. "Lockout". Não configuração.</i></p> <p>As normas que regem o chamado "lockout" (arts. 722 da CLT e 17 da Lei nº 7.789/83) possuem natureza proibitiva e punitiva, não admitindo interpretação extensiva ou aplicação por analogia. Assim, tendo em conta que as referidas disposições de lei têm por destinatário inequívoco o empregador – a quem é vedado fechar de forma arbitrária o estabelecimento ou ao praticar ato injusto visando à paralisação total ou parcial das atividades, obstando o ingresso dos empregados na unidade produtiva com a finalidade de enfraquecer pleitos coletivos –, não se pode aplicá-las à relação entre o trabalhador portuário avisos e os operadores portuários, porque inexistente a figura do empregador. Ainda que assim não fosse, a interpretação do disposto nos arts. 722 da CLT e 17 da Lei nº 7.789/83 exigiria, na hipótese, que o ato praticado pelos operadores portuários, qual seja o de deixar de requisitar, a partir de 14.3.2005, Encarregados de Turna de Capatazia, pudesse ser enquadrado como conduta arbitrária e temporária a gerar pressão sobre os trabalhadores avisos com a finalidade de frustrar negociação coletiva em curso. Todavia, interfere-se dos autos que, até a data em que se busca equiparar ao "lockout", não havia negociação em curso ou conflito entre as partes. Ademais, a intenção dos operadores portuários foi a de substituir definitivamente os trabalhadores avisos por aqueles com vínculo empregatício (arts. 16 e 26 da Lei nº 8.630/93), não restando preenchido o requisito da temporalidade.</p> <p>E ainda que a referida substituição decorresse de retenção pelo renovoado ajuntamento de ações de cumprimento de obrigação de pagamento de passivos trabalhistas, conforme alegado pelo sindicato suscitante, não se vislumbra o intuito de frustrar negociações ou arrefecer reivindicações da categoria. Com esse entendimento, a SDC, por unanimidade, negou provimento ao recurso ordinário, no tópico. TSTRO-2006900-13.2005.5.02.0000, SDC, rel. Min. Fernando Eizo Ono, 13.11.2012 (informativo nº 30)</p> | |

| | |
|---|--|
| <p>Legitimidade MPT – Greve em serviços essenciais</p> | <p>O Ministério Público do Trabalho não possui legitimidade ativa “ad causam”, para ajuizar dissídio coletivo de greve em razão da paralisação coletiva dos empregados em empresas de transporte de valores, escorta armada, ronda motorizada, monitoramento eletrônico e via satélite, agentes de segurança pessoal e patrimonial, segurança e vigilância em geral da região metropolitana de Vitória/ES, pois tais serviços não estão previstos no art. 10 da Lei nº 7.783/89, que trata das atividades tidas como essenciais. Incidência do art. 114, § 3º, da CF, com redação dada pela Emenda Constitucional nº 45/04. Com esse entendimento, a SDC, por maioria, declarou a extinção do processo, sem resolução do mérito, nos termos do art. 267, VI, do CPC, vencidos os Ministros Maurício Godinho Delgado, Walmir Oliveira da Costa e Kátia Magalhães Arruda, que entendiam pela legitimidade do MPT, uma vez que, tratando-se de vigilância patrimonial, resta patente o interesse público, ainda que não configurada atividade essencial. TST-RO-700-65.2009-5.17.0000, SDC, rel. Min. Fernando Eizo Ono, 11.12.2012 (informativo nº 34)</p> |
| <p>Culpa reciproca</p> | <p>Exercício do direito de greve. Deflagração por ausência de pagamento dos salários. Descumprimento dos requisitos formais previstos na Lei nº 7.783/1989. Culpa reciproca. Declaração de não abusividade da greve.</p> <p>Na hipótese em que a greve foi deflagrada por ausência de pagamento dos salários, mas sem o cumprimento dos requisitos formais previstos no art. 4º e § 1º, da Lei nº 7.783/1989, a SDC, concluindo pela existência de culpa reciproca, decidiu, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário e, no mérito, por maioria, dar-lhe provimento parcial para afastar a declaração de abusividade da greve, mas indeferir o pleito da garantia de emprego. Vencidos, parcialmente, os Ministros Maria de Assis Calising, relatora, e Fernando Eizo Ono. TST-RO-9011-91.20115.02.0000, SDC, rel. Min. Maria de Assis Calising, 10.6.2013 (informativo nº 50)</p> |
| <p>Estabilidade temporários</p> | <p>Dissídio coletivo. Greve. Estabilidade no emprego. Impossibilidade de extensão aos trabalhadores temporários.</p> <p>Na hipótese de greve não abusiva, não é possível conferir garantia de emprego a trabalhadores temporários, porque essa concessão ensejaria a conversão dos contratos por prazo determinado em indeterminado, ultrapassando os limites impostos pela Lei nº 6.019/74. Com esse posicionamento, a SDC, por unanimidade, deu parcial provimento ao recurso ordinário, no tópico, para restringir a estabilidade provisória aos trabalhadores com contrato de trabalho por prazo indeterminado. In casu, no julgamento do dissídio coletivo de greve ajuizado pela empresa Saminha – SCL do Brasil Ltda, em face do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Campinas e Região, o TST da 15ª Região concedeu a estabilidade aos trabalhadores acordado, limitado o período total a 120 dias. TST-RO-1533-35.20125.15.0000, SDC, rel. Min. Maurício Godinho Delgado, 17.2.2014 (informativo nº 72)</p> |
| <p>COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA</p> | <p>Comissão de Conciliação Prévia. Acordo firmado sem ressalvas. Eficácia liberatória geral. Parágrafo único do art. 625-E da CLT.</p> <p>Nos termos do parágrafo único do art. 625-E da CLT, o termo de conciliação, lavrado perante a Comissão de Conciliação Prévia regularmente constituída, possui eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas ressaltadas expressamente. Em outras palavras, não há limitação dos efeitos liberatórios do acordo firmado sem ressalvas, pois o termo de conciliação constitui título executivo extrajudicial, com força de coisa julgada entre as partes, equivalendo a uma transação e abrangendo todas as parcelas oriundas do vínculo de emprego. Com esse posicionamento, a SBDI-I, em sua composição plena, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, pelo voto preponderante da Presidência, deu-lhes provimento para julgar extinto o processo sem resolução de mérito, na forma do art. 267, IV, do CPC. Vencidos os Ministros Horácio Raymundo de Senna Pires, Rosa Maria Weber, Leílio Bentes Corrêa, Luiz Philippe Vieira de Melo Filho, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Pimenta e Delaíde Miranda Arantes, por entenderem que a quitação passada perante a Comissão de Conciliação Prévia não pode abranhar parcela não inserida no correlato recibo. TST-E-RR-17400-43.20065.01.0073, SBDI-I, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, 8.11.2012 (informativo nº 29 do TST)</p> |

Comissão de Conciliação Prévia. Termo de quitação. Eficácia liberatória. Diferenças em complementação de aposentadoria. Não abrangência.

A eficácia liberatória geral do termo de quitação referente a acordo firmado perante a Comissão de Conciliação Prévia (art. 625-E, parágrafo único, da CLT) possui abrangência limitada às verbas trabalhistas propriamente ditas, não alcançando eventuais diferenças de complementação de aposentadoria. Com esse entendimento, a SBD-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes parcial provimento para, afastada a quitação do termo de conciliação quanto aos reflexos das horas extras e do desvio de função sobre a complementação de aposentadoria, determinar o retorno dos autos à Vara do Trabalho, para que prossiga no julgamento do feito como entender de direito. Ressaltou-se, no caso, que a complementação de aposentadoria, embora decorrente do contrato de trabalho, não possui natureza trabalhista. Ademais, não se pode estender os efeitos da transação firmada na CCP a entidade de previdência privada, por se tratar de terceiro que não participou do negócio jurídico. TST-E-RR-141300-03.2009.5.03.0138, SBD-I, rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, 6.12.2012 (Informativo nº 33)

12. LEGISLAÇÃO RELACIONADA AO CAPÍTULO

LIBERDADE SINDICAL E ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA

» Constituição Federal

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:

XVII – é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;

XVIII – a criação de associações e, na forma da lei, a de cooperativas independem de autorização, sendo vedada a interferência estatal em seu funcionamento;

XIX – as associações só poderão ser compulsoriamente dissolvidas ou ter suas atividades suspensas por decisão judicial, exigindo-se, no primeiro caso, o trânsito em julgado;

XX – ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

XXI – as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente;

(...)

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;

(...)

(c) patrimônio, renda ou serviços dos partidos políticos, inclusive suas fundações, das entidades sindicais dos trabalhadores, das instituições de educação e de assistência social, sem fins lucrativos, atendidos os requisitos da lei;

VI – instituir impostos sobre:

(...)

Art. 150. Sem prejuízo de outras garantias asseguradas ao contribuinte, é vedado a União, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios:

Art. 149. Compete exclusivamente à União instituir contribuições sociais, de intervenção no domínio econômico e de interesse das categorias profissionais ou econômicas, como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas, observado o disposto nos arts. 146, III, e 150, I e III, e sem prejuízo do previsto no art. 195, § 6º, relativamente às contribuições a que alude o dispositivo.

(...)

IX – confederação sindical ou entidade de classe de âmbito nacional.

(...)

Art. 103. Podem propor a ação direta de inconstitucionalidade e a ação declaratória de

(...)

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

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. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

Art. 477 – É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

§ 1º – O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

(...)

Art. 511 – É ilícita 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, exercem, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades de interesses econômicos e profissionais.

§ 1º – A solidariedade de interesses econômicos e profissionais constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º – A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º – Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exercem profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

§ 4º – Os limites de identidade, similitude ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural.

Art. 512 – Somente as associações profissionais constituídas para os fins e na forma do artigo anterior e registradas de acordo com o art. 558 poderão ser reconhecidas como Sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta Lei.

Art. 513 – São prerrogativas dos Sindicatos:

a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciais, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;

b) celebrar convenções coletivas de trabalho;

c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;

d) colaborar com o Estado, como órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;

e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Parágrafo único – Os Sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

Art. 514 – São deveres dos Sindicatos:

a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;

b) manter serviços de assistência judiciária para os associados;

c) promover a conciliação nos dissídios de trabalho;

d) sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu Quadro de Pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na Classe.

Parágrafo único – Os Sindicatos de empregados terão, outrossim, o dever de:

a) promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito;

b) fundar e manter escolas de alfabetização e pré-vocacionais.

Art. 515 – As associações profissionais deverão satisfazer os seguintes requisitos para serem reconhecidas como Sindicatos:

a) reunião de $\frac{1}{3}$ (um terço), no mínimo, de empresas legalmente constituídas, sob a forma individual ou de sociedade, se se tratar de associação de empregados; ou de $\frac{1}{3}$ (um terço) dos que integrem a mesma categoria ou exercem 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 e dos demais cargos de administração e representação por brasileiros.

Parágrafo único – O Ministro do Trabalho poderá excepcionalmente, reconhecer como Sindicato a

de administração ou representação econômica ou profissional;

a) ter o associado mais de 6 (seis) meses de inscrição no Quadro Social e mais de 2 (dois) anos de exercício da atividade ou da profissão;

b) ser maior de 18 (dezoito) anos;

c) estar no gozo dos direitos sindicais.

Parágrafo único – É obrigatório aos associados o voto nas eleições sindicais.

Art. 531 – 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.

§ 1º – Não concorrendo à primeira convocação maioria absoluta de eleitores, ou não obtendo nenhuma dos candidatos essa maioria, proceder-se-á a nova convocação para data posterior, sendo então considerados eleitos os candidatos que obtiverem maioria dos eleitores presentes.

§ 2º – Havendo somente uma chapa registrada para as eleições, poderá a Assembleia, em última convocação, ser realizada 2 (duas) horas após a primeira convocação, desde que do edital respectivo conste essa advertência.

§ 3º – Concorrendo mais de uma chapa, poderá o Ministro do Trabalho designar o Presidente da sessão eleitoral, desde que o requiriram os associados que encabeçarem as respectivas chapas.

§ 4º – O Ministro do Trabalho expedirá instruções regulando o processo das eleições.

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 aquela devam continuar filiados.

§ 2º – As federações serão constituídas por Estados, podendo o Ministro do Trabalho 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

associação cujo número de associados seja inferior ao terço a que se refere a alínea a.

Art. 516 – Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica no profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial.

Art. 517 – Os Sindicatos poderão ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais. Excepcionalmente, e atendendo às peculiaridades de determinadas categorias ou profissões, o Ministro do Trabalho poderá autorizar o reconhecimento de Sindicatos nacionais.

§ 1º – O Ministro do Trabalho outorgará e delimitará a base territorial do Sindicato.

§ 2º – Dentro da base territorial que lhe for determinada é facultado ao Sindicato instituir delegacias ou seções para melhor proteção dos associados e da categoria econômica ou profissional no profissional liberal representada.

Art. 518 – O pedido de reconhecimento será dirigido ao Ministro do Trabalho instruído com exemplar ou cópia autenticada dos estatutos da associação.

Art. 520 – Reconhecida como sindicato a associação profissional, ser-lhe-á expedida carta de reconhecimento, assinada pelo Ministro do Trabalho, 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. 522 – A administração do Sindicato será exercida por uma diretoria constituída, no máximo, de 7 (sete) e, no mínimo, de 3 (três) membros e de um Conselho Fiscal composto de 3 (três) membros, eleitos esses órgãos pela Assembleia Geral.

§ 1º – A diretoria elegerà, 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 mandato com poderes outorgados por procuração da Diretoria, ou associado investido em representação prevista em lei.

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. 540 – A toda empresa ou indivíduo que exerçam respectivamente atividade ou profissão, desde que satisfaçam as exigências desta Lei, assiste o direito de ser admitido no Sindicato da respectiva categoria, salvo o caso de falta de idoneidade, devendo a categoria, salvo o caso de falta de idoneidade, devidamente comprovada, com recurso para o Ministério do Trabalho.

§ 1º – Perderá os direitos de associado o sindicalizado que, por qualquer motivo, deixar o exercício de atividade ou de profissão.

§ 2º – Os associados de Sindicatos de empregados, de agentes ou trabalhadores autônomos e de profissões liberais que forem aposentados, estiverem em desemprego ou falta de trabalho ou tiverem sido convocados para prestação de serviço militar não perderão os respectivos direitos sindicais e ficarão isentos de qualquer contribuição, não podendo,

entretanto, exercer cargo de administração sindical ou de representação econômica ou profissional.

Art. 541 – Os que exercerem determinada atividade ou profissão onde não haja Sindicato da respectiva categoria, ou de atividade ou profissão similar ou conexa, poderão filiar-se a Sindicato de profissão idêntica, similar ou conexa, existente na localidade mais próxima.

Parágrafo único – O disposto neste artigo se aplica aos Sindicatos em relação às respectivas federações, na conformidade do Quadro de Atividades e Profissões a que se refere o art. 577.

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 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 sua eleição e posse, fornecendo, outrossim, a este, comprovante no mesmo sentido. O Ministério do Trabalho fará no mesmo prazo a comunicação no caso da designação referida no final do § 4º.

§ 6º – A empresa que, por qualquer modo, procure impedir que o empregado se associe a Sindicato, ou direitos inerentes à condição de sindicalizado fica sujeita à penalidade prevista na letra a do art.

Art. 582. Os empregadores são obrigados a des-
contar 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.

§ 1º Considera-se um dia de trabalho, para efeito
de determinação da importância a que alude o item
I do Art. 580, o equivalente:

a) a uma jornada normal de trabalho, se o pa-
gamento ao empregado for feito por unidade de
tempo;

b) a 1/30 (um trinta avos) da quantia percebida no
mês anterior, se a remuneração for paga por tarefa,
empregada ou comissão.

§ 2º Quando o salário for pago em utilidades,

ou nos casos em que o empregado receba, habi-
tualmente, gorjetas, a contribuição sindical cor-
responderá a 1/30 (um trinta avos) da importância
que tiver servido de base, no mês de janeiro, para
a contribuição do empregado à Previdência Social.

Art. 583. O recolhimento da contribuição sin-
dical referente aos empregados e trabalhadores
avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e
o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos
e profissionais liberais realizar-se-á no mês de feve-
reiro, observada a exigência de autorização prévia
e expressa prevista no art. 579 desta Consolidação.

§ 1º - O recolhimento obedecerá ao sistema de
guias, de acordo com as instruções expedidas pelo
Ministério do Trabalho.

§ 2º - O comprovante de depósito da contribui-
ção sindical será remetido ao respectivo Sindicato;
na falta deste, à correspondente entidade sindical
de grau superior, e, se for o caso, ao Ministério do
Trabalho.

Art. 587. Os empregadores que optarem pelo
recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-
lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que
venham a se estabelecer após o referido mês, na
ocasião em que requererem às repartições o registro
ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

Art. 602. Os empregados que não estiverem
trabalhando no mês destinado ao desconto da con-
tribuição sindical e que venham a autorizar prévia e
expressamente o recolhimento serão descontados
no primeiro mês subsequente ao do reinício do
trabalho.

553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito
o empregado.

Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a
descontar da folha de pagamento dos seus empre-
gados, desde que por eles devidamente autorizados,
as contribuições devidas ao sindicato, quando por
este notificados.

Art. 570 – Os Sindicatos constituir-se-ão, normal-
mente, por categorias econômicas ou profissionais
específicas, na conformidade da discriminação do
Quadro de Atividades e Profissões a que se refere
o art. 577, ou segundo as subdivisões que, sob
proposta da Comissão do Enquadramento Sindical,
de que trata o art. 576, forem criadas pelo Ministro
do Trabalho.

Parágrafo único – Quando os exercentes de
qualquer atividades ou profissões se constituírem,
seja pela natureza, seja pela natureza
mesma dessas atividades entre elas, em condições tais
afinidades existentes entre elas, em condições tais
que não se possam sindicalizar eficientemente
pelo critério de especificidade de categoria, e-lhes
permitido sindicalizar-se pelo critério de categorias
similares ou conexas, entendendo-se como tais
as que se acham compreendidas nos limites de
cada grupo constante do Quadro de Atividades
e Profissões.

Art. 571. Qualquer das atividades ou profissões
concentradas na forma do parágrafo único do artigo
anterior poderá dissociar-se do sindicato principal,
formando um sindicato específico, desde que o novo
sindicato, a juízo da Comissão do Enquadramento
Sindical, ofereça possibilidade de vida associativa
regular e de ação sindical eficiente.

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 aplica-
das na forma estabelecida neste Capítulo, desde que
previa 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.

FONTES DE CUSTEIO DO SINDICATO

» Constituição Federal

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical,

observado o seguinte:

(...) IV – a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema con-

federativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

CLT

Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a

descontar da folha de pagamento dos seus empre-

gados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por

este notificados.

Art. 548. Constituem o patrimônio das associa-

(...) b) as contribuições dos associados, na forma

estabelecida nos estatutos ou pelas Assembleias

Gerais;

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 aplica-

das 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

liberal, em favor do sindicato representativo da

mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este,

na conformidade do disposto no art. 591 desta

Consolidação.

Art. 580. A contribuição sindical será recolhida,

de uma só vez, anualmente, e consistirá:

I – na importância correspondente à remunera-

ção de 1 (um) dia de trabalho, para os empregados,

qualquer que seja a forma da referida remuneração;

II – para os agentes ou trabalhadores autônomos

e para os profissionais liberais, numa importância

correspondente a 30% (trinta por cento) do maior

valor de referência fixado pelo Poder Executivo,

vigente à época em que é devida a contribuição a

sindical, arredondada para Cr\$ 1,00 (um cruzeiro) a

fração porventura existente;

III – para os empregadores, numa importância

registrado nas respectivas Juntas Comerciais ou

órgãos equivalentes, mediante a aplicação de ali-

quotas, conforme a seguinte Tabela progressiva:

| Classe de Capital | | Alíquota | |
|-------------------|--|----------|--|
| 1. | até 150 vezes o maior valor de referência | 0,8% | |
| 2. | acima de 150 até 1.500 vezes o maior valor de referência | 0,2% | |
| 3. | acima de 1.500 até 150.000 vezes o maior valor de referência | 0,1% | |
| 4. | acima de 150.000 até 800.000 vezes o maior valor de referência | 0,02% | |

§ 1º A contribuição sindical prevista na tabela

constante do item III deste artigo corresponderá à

soma da aplicação das alíquotas sobre a porção do

capital distribuído em cada classe, observados os

respectivos limites.

§ 2º Para efeito do cálculo de que trata a ta-

bel, a progressiva inserita no item III deste artigo,

considerar-se-á o valor de referência fixado pelo

Poder Executivo, vigente à data de competência da

contribuição, arredondando-se para Cr\$1,00 (um

cruzeiro) a fração porventura existente.

§ 3º – É fixada em 60% (sessenta por cento) do

maior valor de referência, a que alude o parágrafo

anterior, independentemente do capital social da

empresa, ficando, no mesmo modo, esta-

belecido o capital equivalente a 800.000 (oitocentas

mil) vezes o maior valor de referência, para efeito do

cálculo da contribuição máxima, respectiva à Tabela

progressiva constante do item III.

§ 4º Os agentes ou trabalhadores autônomos e

os profissionais liberais, organizados em firma ou

empresas, com capital social registrado, recolherão

a contribuição sindical de acordo com a tabela

progressiva a que se refere o item III.

§ 5º As entidades ou instituições que não estejam

obrigadas ao registro de capital social, consideração,

como capital, para efeito do cálculo de que trata a

tabela progressiva constante do item III deste artigo,

o valor resultante da aplicação do percentual de 40%

(quarenta por cento) sobre o movimento econômico registrado no exercício imediatamente anterior, do qual serão deduzidos os valores estabelecidos no § 3º deste artigo.

Art. 581. Para os fins do item III do artigo anterior, as empresas atribuirão parte do respectivo capital às suas sucursais, filiais ou agências, desde que localizadas fora da base territorial da entidade sindical representativa da atividade econômica do estabelecimento principal, na proporção das correspondentes operações econômicas, fazendo a devida comunicação às Delegacias Regionais do Trabalho, conforme localidade da sede da empresa, sucursais, filiais ou agências.

Art. 582. O empregador não poderá obrigar o empregado a trabalhar fora da base territorial da entidade sindical representativa da atividade econômica, sem que nenhuma delas seja responsável, cada uma dessas atividades será incorporada à respectiva categoria econômica, sendo a contribuição sindical devida à entidade sindical representativa da mesma categoria, procedendo-se, em relação às correspondentes sucursais, agências ou filiais, na forma do presente artigo.

Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical será remetido ao respectivo Sindicato, na falta deste, à correspondente entidade sindical de grau superior, e, se for o caso, ao Ministério do Trabalho.

Art. 584. Servirá de base para o pagamento da contribuição sindical, pelos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais, a lista de contribuintes organizada pelos respectivos sindicatos e, na falta destes, pelas federações ou confederações coordenadoras da categoria.

Art. 585. Os profissionais liberais poderão optar pelo pagamento da contribuição sindical unicamente à entidade sindical representativa da respectiva profissão, desde que a exerça, efetivamente, na firma ou empresa e como tal sejam registrados.

Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazer o pagamento de cada ano, ou, no caso de meses, na ocasião em que requererem as repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade. (...) **Art. 589.** Da importância da arrecadação da contribuição sindical serão feitos os seguintes créditos em favor dos empregados pelo Ministério do Trabalho:

- a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;
- b) 15% (quinze por cento) para a federação;
- c) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e

- d) 20% (vinte por cento) para a "Conta Especial Emprego e Salário";
- II - para os trabalhadores: a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;

- b) 10% (dez por cento) para a central sindical;
- c) 15% (quinze por cento) para a federação;
- d) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo;

e) 10% (dez por cento) para a "Conta Especial Emprego e Salário";

III - (REVOGADO);

IV - (REVOGADO);

§ 1º O sindicato de trabalhadores indicará ao Ministério do Trabalho e Emprego a central sindical a que estiver filiado como beneficiária da respectiva contribuição sindical, para fins de destinação dos créditos previstos neste artigo.

§ 2º A central sindical a que se refere a alínea b do inciso II do caput deste artigo deverá atender aos requisitos de representatividade previstos na legislação específica sobre a matéria.

Art. 590. Inexistindo confederação, o percentual previsto no art. 589 desta Consolidação caberá à federação representativa do grupo.

§ 1º (REVOGADO).

§ 2º (REVOGADO).

§ 3º Não havendo sindicato, nem entidade sindical de grau superior ou central sindical, a contribuição sindical será creditada, integralmente, à "Conta Especial Emprego e Salário".

§ 4º Não havendo indicação de central sindical, os percentuais que lhe caberem serão destinados à "Conta Especial Emprego e Salário".

Art. 591. Inexistindo sindicato, os percentuais previstos na alínea c do inciso I e na alínea d do inciso II do caput do art. 589 desta Consolidação serão creditados à federação correspondente à mesma categoria econômica ou profissional.

Parágrafo único. Na hipótese do caput deste artigo, os percentuais previstos nas alíneas a e b do inciso I e nas alíneas a e c do inciso II do caput do art. 589 desta Consolidação caberão à confederação. (...)

Art. 601. (REVOGADO)

Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

Parágrafo único. De igual forma se procederá com os empregados que forem admitidos depois daquela data e que não tenham trabalhado anteriormente nem apresentado a respectiva quitação.

Art. 603. Os empregadores são obrigados a prestar aos encarregados da fiscalização os esclarecimentos necessários ao desempenho de sua missão e a exhibir-lhes, quando exigidos, na parte relativa ao pagamento de empregados, os seus livros, folhas de pagamento e outros documentos comprobatórios desses pagamentos, sob pena de multa cabível.

Art. 604. (REVOGADO)

Art. 605. As entidades sindicais são obrigadas a promover a publicação de editais concernentes a recolhimento do imposto sindical, durante 3 (três) dias, nos jornais de maior circulação local e até 10 (dez) dias da data fixada para depósito bancário.

Art. 606. As entidades sindicais cabe, em caso de falta de pagamento da contribuição sindical, promover a respectiva cobrança judicial, mediante ação executiva, valendo como título de dívida a certidão expedida pelas autoridades regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

§ 1º O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio baixará as instruções regulando a expedição das certidões a que se refere o presente artigo das quais deverá constar a individualização de contribuinte, a indicação do débito e a designação da entidade a favor da qual será recolhida a importância de imposto, de acordo com o respectivo enquadramento sindical.

§ 2º Para os fins da cobrança judicial do imposto sindical, são extensivos às entidades sindicais, com exceção do foro especial, os privilégios da Fazenda Pública, para cobrança da dívida ativa.

Art. 607. É considerado como documento essencial ao comparecimento às concorrências públicas ou administrativas e para o fornecimento às repartições paraestatais ou autárquicas a prova da quitação do respectivo imposto sindical e a de recolhimento do imposto sindical, descontado dos respectivos empregados.

Art. 608. As repartições federais, estaduais ou municipais não concederão registro ou licenças para funcionamento ou renovação de atividades aos estabelecimentos de empregadores e aos escritores ou congêneres dos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais, nem concederão alvarás de licença ou localização, sem que sejam exibidas as provas de quitação do imposto sindical, na forma do artigo anterior.

Lei nº 8.443/1992

Art. 5º A jurisdição do Tribunal abrangente:

(...) V – os responsáveis por entidades dotadas de personalidade jurídica de direito privado que recebam contribuições parafiscais e prestem serviço de interesse público ou social;

» LC nº 123/2006

Art. 13. (...)

§ 3º As microempresas e empresas de pequeno porte optantes pelo Simples Nacional ficam dispensadas do pagamento das demais contribuições instituídas pela União, inclusive as contribuições para as entidades privadas de serviço social e de formação profissional vinculadas ao sistema sindical, de que trata o art. 240 da Constituição Federal, e demais entidades de serviço social autônomas.

CENTRAIS SINDICAIS

Parágrafo único. A não observância do disposto neste artigo acarretará, de pleno direito, a nulidade dos atos nele referidos, bem como dos mencionados no artigo 607.

Art. 609. O recolhimento da contribuição sindical e todos os lançamentos e movimentos nas contas respectivas são isentos de selos e taxas federais, estaduais ou municipais.

Art. 610. As dúvidas no cumprimento deste Capítulo serão resolvidas pelo Diretor-Geral do Departamento Nacional do Trabalho, que expedirá as instruções que se tornarem necessárias à sua execução.

» Lei nº 8.906/1994

Art. 47. O pagamento da contribuição anual à OAB isenta os inscritos nos seus quadros do pagamento obrigatório da contribuição sindical.

» Lei nº 11.648/2008 – lei de reconhecimento das centrais sindicais

Art. 1º A central sindical, entidade de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, terá as seguintes atribuições e prerrogativas:

I – coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; e

II – participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.

Parágrafo único. Considera-se central sindical, para os efeitos do disposto nesta Lei, a entidade associativa de direito privado composta por organizações sindicais de trabalhadores.

Art. 2º Para o exercício das atribuições e prerrogativas a que se refere o inciso II do caput do art. 1º desta Lei, a central sindical deverá cumprir os seguintes requisitos:

I – filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos nas 5 (cinco) regiões do País;

II – filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos em cada uma;

III – filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 (cinco) setores de atividade econômica; e

NEGOCIAÇÃO COLETIVA – CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVO

5º O Ato do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego divulgará, anualmente, relação das centrais sindicais que atendem aos requisitos de que trata o art. 2º desta Lei, indicando seus índices de representatividade.

5º O Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, mediante consulta às centrais sindicais, poderá baixar instruções para disciplinar os procedimentos necessários à aferição dos requisitos de representatividade, bem como para alterá-los com base na análise dos índices de sindicalização dos sindicatos filiados às centrais sindicais.

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

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

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.

VI – irreduzibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

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 do trabalho.

XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

5º É facultada 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 empresas acordantes às respectivas relações

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

5º As Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorgанизadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

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

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

5º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, 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

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

» CLT

- 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, e de dez para os de atividade rural, ressalvada a tutela coletiva de classe;
- XXII - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- XXIII - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- XXIV - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- XXV - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- XXVI - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- XXVII - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- XXVIII - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- XXIX - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- XXX - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- XXXI - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- XXXII - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- XXXIII - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- XXXIV - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- XXXV - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- XXXVI - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- XXXVII - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- XXXVIII - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- XXXIX - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- XL - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- XLI - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- XLII - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- XLIII - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- XLIV - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- XLV - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- XLVI - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- XLVII - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- XLVIII - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- XLIX - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- L - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- LI - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- LII - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- LIII - anulação de cláusulas que estabeleçam obrigações de natureza pessoal em relação aos empregados de trabalho;
- LIV - 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 - regulamentação 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 - pororogação 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 rescisórias em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejara 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 supscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão

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 expressão 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-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.

Art. 612 – Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembleia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos membros.

Parágrafo único – O *quorum* de comparecimento em segunda convocação, nas entidades sindicais em segunda convocação, será de 1/8 (um oitavo) dos associados que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados.

Art. 613 – As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

I – designação dos Sindicatos convenentes 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 surgidas entre os convenentes 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 empregadas para os Sindicatos convenentes e as empresas;

VIII – penalidades para os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.

Art. 614 – Os Sindicatos convenentes 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 instrumentos de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho nos demais casos.

§ 1º – As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos.

§ 2º – Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixadas de modo visível, pelos 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 Acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembleia Geral dos Sindicatos

interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.

§ 2º – Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará Assembleia Geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612.

Art. 619 – Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito.

Art. 620 As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

Art. 622 – Os empregados e as empresas que celebrarem contratos individuais de trabalho, estabelecendo condições contrárias ao que tiver sido ajustado em Convenção ou Acordo que lhes for aplicável, serão passíveis de multa nelas fixada.

Parágrafo único – A multa a ser imposta ao empregado não poderá exceder da metade daquela que, nas mesmas condições, seja estipulada para a empresa.

Art. 625 – As controvérsias resultantes da aplicação de Convenção ou de Acordo celebrado nos termos deste Título serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

GREVE

VII – o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica;

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho pro-

cessar e julgar:

II – as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III – as ações sobre representação sindical, entre sindicatos e empregadores;

§ 1º – Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º – Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho

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 introduzidas em Convenção ou Acordo, por força de revisão ou de revogação parcial de suas cláusulas, passarão a vigorar 3 (três) dias após a realização do depósito previsto no § 1º.

Art. 617 – Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º – Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha-se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os

» Constituição Federal

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. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

VI – é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical;

§ 1º O estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o quorum para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

§ 2º O estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o quorum para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

Art. 4º Caberá à entidade sindical corresponder (quarenta e oito) horas, da paralisação.

Art. 3º Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a paralisação coletiva do trabalho.

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.

Art. 1º 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.

Lei nº 7783/1989 – Lei de Greve

Art. 1º 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.

Art. 2º Para os fins desta Lei, considera-se greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.

Art. 3º Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a paralisação coletiva do trabalho.

Art. 4º Caberá à entidade sindical corresponder (quarenta e oito) horas, da paralisação.

Art. 5º A entidade sindical ou comissão especial-mente eleita representará os interesses dos trabalhadores nas negociações ou na Justiça do Trabalho.

Art. 6º São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos:

I – o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliar os trabalhadores a aderirem à greve;

II – a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

§ 1º Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou restringir os direitos e garantias fundamentais de outrem.

§ 2º É vedado às empresas adotar meios para restringer o emprego ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

§ 3º As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho ou nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.

Art. 7º 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.

Parágrafo único. É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14.

Art. 8º A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acordo.

Art. 9º Durante a greve, sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção da empresa quando da cessação do movimento.

Parágrafo único. Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o

II – seja motivada pela superveniência de fatos novo ou acontecimento imprevisível que modifique substancialmente a relação de trabalho.

Art. 15 A responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal.

Parágrafo único. Deverá o Ministério Público, de ofício, requisitar a abertura do competente inquérito e oferecer denúncia quando houver indício da prática de delito.

Art. 16 Para os fins previstos no art. 37, inciso VII, da Constituição, lei complementar definirá os termos e os limites em que o direito de greve poderá ser exercido.

Art. 17. Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociações ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout).

Parágrafo único. A prática referida no caput assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.

» **Decreto nº 7.777/2012**

Dispõe sobre as medidas para a continuidade de atividades e serviços públicos dos órgãos e entidades da administração pública federal durante greves, paralisações ou operações de retardamento de procedimentos administrativos promovidas pelos servidores públicos federais.

Art. 1º Compete aos Ministros de Estado supervisionar, mediante ato próprio, procedimentos de greve, paralisação ou retardamento de atividades e serviços públicos:

- I – promover, mediante convênio, o compartilhamento da execução da atividade ou serviço com Estados, Distrito Federal ou Municípios; e
- II – adotar, mediante ato próprio, procedimentos simplificados necessários à manutenção ou realização da atividade ou serviço.

§ 1º As atividades de liberação de veículos e cargas no comércio exterior serão executadas em prazo máximo a ser definido pelo respectivo Ministério de Estado supervisor dos órgãos ou entidades intervenientes.

§ 2º Compete à chefia de cada unidade a observância do prazo máximo estabelecido no § 1º.

§ 3º A responsabilidade funcional pelo descumprimento do disposto nos §§ 1º e 2º será apurada em procedimento disciplinar específico.

Art. 2º O Ministro de Estado competente aprovará o convênio e determinará os procedimentos

direito de contratar diretamente os serviços necessários que se refere este artigo.

Art. 10 São considerados serviços ou atividades essenciais:

- I – tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;
- II – assistência médica e hospitalar;
- III – distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;
- IV – funerais;
- V – transporte coletivo;
- VI – captação e tratamento de esgoto e lixo;
- VII – telecomunicações;
- VIII – guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;
- IX – processamento de dados ligados a serviços essenciais;
- X – controle de tráfego aéreo;
- XI compensação bancária.

Art. 11. Nos serviços ou atividades essenciais, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Parágrafo único. São necessidades inadiáveis, da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

Art. 12. No caso de inobservância do disposto no artigo anterior, o Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis.

Art. 13 Na greve, em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas para paralisação.

Art. 14 Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que: I – tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição;

necessários que garantam o funcionamento regular das atividades ou serviços públicos durante a greve, paralisação ou operação de retardamento.

Art. 3º As medidas adotadas nos termos deste Decreto serão encerradas com o término da greve, paralisação ou operação de retardamento e a regulamentação das atividades ou serviços públicos.

Art. 4º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

» Lei nº 6.019/74

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. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

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

» Código Penal

Atentado contra a liberdade de contrato de trabalho e boicotagem violenta

Art. 198 – Constringer alguém, mediante violência ou grave ameaça, a celebrar contrato de trabalho, ou a não fornecer a outrem ou não adquirir de outrem matéria-prima ou produto industrial ou agrícola:

Pena – detenção, de um mês a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

Atentado contra a liberdade de associação

Art. 199 – Constringer alguém, mediante violência ou grave ameaça, a participar ou deixar de

REPRESENTANTES 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;

empregados terá as seguintes atribuições:

Art. 510-B.

A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.

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, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.

Pena – detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

direito assegurado pela legislação do trabalho:

Art. 203 – Frustrar, mediante fraude ou violência,

Frustração de direito assegurado por lei trabalhista

Pena – reclusão, de um a três anos, e multa.

as coisas nele existentes ou delas dispor;

ou com o mesmo fim danificar o estabelecimento ou impedir ou embarçar o curso normal do trabalho,

industrial, comercial ou agrícola, com o intuito de

Art. 202 – Invasão ou ocupar estabelecimento

invasão de estabelecimento industrial, comercial ou agrícola, sabotagem

multa.

Pena – detenção, de seis meses a dois anos, e multa.

obra pública ou serviço de interesse coletivo de

Art. 201 – Participar de suspensão ou abandono

Paralisação de trabalho de interesse coletivo

de, pelo menos, três empregados.

Parágrafo único – Para que se considere coletivo

o abandono de trabalho é indispensável o concurso

além da pena correspondente à violência.

Pena – detenção, de um mês a um ano, e multa,

pessoa ou contra coisa:

Art. 200 – Participar de suspensão ou abandono

coletivo de trabalho, praticando violência contra

Paralisação de trabalho, seguida de violência

além da pena correspondente à violência.

Pena – detenção, de um mês a um ano, e multa,

participar de determinado sindicato ou associação

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 por prazo de extinção.

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;

DISPENSA EM MASSA

» **CONSTITUIÇÃO FEDERAL**

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, entre outros direitos;

1. Introduction

The purpose of this study is to investigate the effects of

the proposed system on the performance of the

system under various conditions.

The results of the study are presented in the

following sections.

The study is organized as follows:

Section 2 describes the system under study.

Section 3 presents the experimental design.

Section 4 discusses the results of the study.

Section 5 concludes the study.

Section 6 discusses the implications of the study.

Section 7 discusses the limitations of the study.

Section 8 discusses the future work.

Section 9 discusses the conclusions.

Section 10 discusses the acknowledgments.

Section 11 discusses the references.

Section 12 discusses the appendices.

Section 13 discusses the index.

Section 14 discusses the glossary.

Section 15 discusses the bibliography.

Section 16 discusses the list of figures.

Section 17 discusses the list of tables.

Section 18 discusses the list of symbols.

Section 19 discusses the list of abbreviations.

Section 20 discusses the list of acronyms.

Section 21 discusses the list of initialisms.

Section 22 discusses the list of symbols.

Section 23 discusses the list of abbreviations.

Section 24 discusses the list of acronyms.

Section 25 discusses the list of initialisms.

Section 26 discusses the list of symbols.

Section 27 discusses the list of abbreviations.

Section 28 discusses the list of acronyms.

Section 29 discusses the list of initialisms.

Section 30 discusses the list of symbols.

Section 31 discusses the list of abbreviations.

Section 32 discusses the list of acronyms.

Section 33 discusses the list of initialisms.

Section 34 discusses the list of symbols.

Section 35 discusses the list of abbreviations.

Section 36 discusses the list of acronyms.

Section 37 discusses the list of initialisms.

Section 38 discusses the list of symbols.

Section 39 discusses the list of abbreviations.

Section 40 discusses the list of acronyms.

Section 41 discusses the list of initialisms.

Section 42 discusses the list of symbols.

Section 43 discusses the list of abbreviations.

Section 44 discusses the list of acronyms.

Section 45 discusses the list of initialisms.

Section 46 discusses the list of symbols.

Section 47 discusses the list of abbreviations.

Section 48 discusses the list of acronyms.

Section 49 discusses the list of initialisms.

Section 50 discusses the list of symbols.

Section 51 discusses the list of abbreviations.

Section 52 discusses the list of acronyms.

2. System Description

The system under study is a distributed system consisting of

multiple nodes connected by a network.

The nodes are connected by a network of

links, which are represented by the

edges of the network graph.

The network graph is a directed graph, where the

nodes are the vertices and the edges are the

links between the nodes.

The network graph is used to model the

topology of the network.

The network graph is used to analyze the

performance of the system under various

conditions.

The network graph is used to study the

effects of the network topology on the

performance of the system.

The network graph is used to study the

effects of the network topology on the

performance of the system.

The network graph is used to study the

effects of the network topology on the

performance of the system.

The network graph is used to study the

effects of the network topology on the

performance of the system.

The network graph is used to study the

effects of the network topology on the

performance of the system.

The network graph is used to study the

effects of the network topology on the

performance of the system.

The network graph is used to study the

effects of the network topology on the

performance of the system.

The network graph is used to study the

effects of the network topology on the

performance of the system.

The network graph is used to study the

effects of the network topology on the

performance of the system.

The network graph is used to study the

effects of the network topology on the

performance of the system.

The network graph is used to study the

effects of the network topology on the

performance of the system.

The network graph is used to study the

effects of the network topology on the

performance of the system.

The network graph is used to study the

effects of the network topology on the

performance of the system.

The network graph is used to study the

effects of the network topology on the

performance of the system.

The network graph is used to study the

effects of the network topology on the

CAPÍTULOS VIII, IX E X

Sumário • 1. Questões com gabarito comentado. 2. Exercícios para memorização. 3. Gabaritos. 3.2. Exercícios para memorização

1. QUESTÕES COM GABARITO COMENTADO

Prezado leitor!

O ano de 2017 foi marcado por diversas alterações na legislação trabalhista, especial-

mente com a Lei nº 13.419/2017 (gorjetas), Lei nº 13.429/2017 (terceirização) e com a

Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Dessa forma, diversas questões das edições

anteriores tornaram-se completamente desatualizadas e não serviriam aos propósitos

desse livro, que compreende a preparação para seu concurso de Analista do RRT.

As questões abaixo foram cobradas em concursos anteriores ao advento da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), mas já

foram comentadas com base na nova lei. Houve redução no número de questões com-

mentadas, pois optamos apenas pela manutenção de questões que não foram afetadas, em muito, pela Reforma Trabalhista,

pois não faria sentido o estudo por meio de legislação já revogada.

Desajamos a você uma boa sorte nos estudos!

Henrique Correia

01.

(FCC – Analista Judiciário – Área administrativa – TRT 11/2017) Lindoval, sessenta e um anos de idade, é empregado da tecelagem irmãos Fabrilos Ltda., pretendendo, neste ano, fazer parte da composição da CIPA como representante dos empregados. Neste caso, considerando que Lindoval não é filiado ao sindicato da categoria, ele não poderá participar da eleição uma vez que é exclusiva para empregados com até sessenta anos de idade.

- (B) poderá participar da eleição, que se realiza através de escrutínio secreto, podendo, inclusive, obedecer às formalidades legais, ocupar o cargo de Presidente.
- (C) não poderá participar da eleição uma vez que é exclusiva para empregados sindicalizados.
- (D) poderá participar da eleição, que se realiza através de escrutínio secreto, podendo, inclusive, obedecer às formalidades legais, ocupar o cargo de Vice-Presidente.
- (E) poderá participar da eleição, que se realiza através de escrutínio secreto, mas não poderá ocupar o cargo de Presidente em razão da ausência de filiação.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e exige o conhecimento do texto de lei inscrito no art. 164 da CLT.

Alternativa correta: "d". Comentário: ser-

ve para as demais alternativas, uma vez que

versam sobre o mesmo assunto. A Comissão

Interna de Prevenção a Acidentes! desempenha importante papel para manter um

ambiente de trabalho saudável. Na constituição dessas comissões haverá representantes

dos empregados (eleitos pelos demais trabalhadores da empresa) e dos empregado-

res (indicados). Esse órgão é presidido por

empregado indicado pelo empregador, e o

vice-presidente será empregado eleito pelos trabalhadores (art. 164, § 5º da CLT). A

eleição é secreta e podem participar todos os empregados, independentemente de filiação sindical (art. 164, § 2º da CLT).

1. A CIPA é regulamentada pela Norma Regulamentadora nº 5 do Ministério do Trabalho.
2. Os representantes dos empregadores não possuem estabilidade provisória, pois são indicados.

02. (FCC – Técnico Judiciário – Área Administração – TST 11/2017) Segundo a Consolidação

das Leis do Trabalho, o mandato dos membros eleitos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA terá a duração de

- (A) um ano, permitida uma reeleição, exceto ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA.

- (B) um ano, vedado a reeleição, em qualquer hipótese, havendo dispositivo legal expresso neste sentido.

- (C) dois anos, vedada a reeleição, em qualquer hipótese, havendo dispositivo legal expresso neste sentido.

- (D) um ano, permitida uma reeleição, exceto ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos de 1/3 do número de reuniões da CIPA.

- (E) dois anos, permitida uma reeleição, exceto ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos de 1/3 do número de reuniões da CIPA.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda a Co-

missão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e exigia o conhecimento do texto de lei inscrito no art. 164 da CLT. Ressalta-se que o art. 611-B, XVII, da CLT, acrescentado pela Reforma Trabalhista, determina que a ilicitude de convênio e acordo coletivos de trabalho que prevaleçam a supressão ou redução de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Alternativa correta: "d". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes desempenha importante papel para manter um ambiente de trabalho saudável. Nesse sentido, o mandato dos membros eleitos da CIPA terá duração de 1 ano, permitida uma reeleição (art. 164, § 3º da CLT). No caso do membro suplente que, em seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA,

3. A CIPA é regulamentada pela Norma Regulamentadora nº 5 do Ministério do Trabalho.

COMENTÁRIOS

não será possível a reeleição (art. 164, § 4º da CLT).

03. (FGV – Analista Judiciário – Área Administração – TST 12/2017) Marta era empregada da

empresa Supres Ltda., exercendo a função de secretária. Após dois anos de serviços prestados, recebeu aviso prévio trabalhado. Durante o período de cumprimento do aviso prévio, a respectiva empresa praticou ato de improbidade.

À luz da legislação e da jurisprudência uniforme do TST, é correto afirmar que:

- (A) o caso deverá ser levado ao conhecimento da Justiça do Trabalho, que determinará qual será a forma de rompimento contratual final;

- (B) a empregada não tem direito ao restante do prazo do aviso prévio e ao pagamento das verbas rescisórias de natureza indenizatória;

- (C) considerando que o fato aconteceu durante o aviso prévio, o empregador será obrigado a pagar a falta;

- (D) altera-se a natureza jurídica da ruptura contratual para culpa recíproca, de modo que Marta receberá 50% das verbas devidas;

- (E) a ocorrência de falta grave não é mais juridicamente relevante, porque seu contrato já havia sido rompido.

Nota do autor: A questão exigia do candidato o conhecimento das hipóteses de justa causa, assim como suas consequências quando cometidas no curso do aviso prévio, conforme disposição sumulada do TST.

Alternativa correta: "b". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. O caso de falta grave cometida pelo empregado (art. 482 da CLT), durante o curso do aviso prévio, ocasionará a perda do restante do aviso e reflexo desse período nas verbas rescisórias. Receberá apenas as parcelas devidas na dispensa por justa causa. Não se constitui justa causa o abandono de emprego no curso do aviso prévio.

Súmula nº 73 do TST: A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, não decorre do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, reita o empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória.

▶ QUESTÕES DE CONCURSO

| | | | |
|---|---|--|---|
| O empregador não poderá substituir esse período reduzido por pagamento de horas correspondentes, nos termos da Súmula nº 230 do TST. | | Alternativa "a". Na dispensa por justa causa, o empregado receberá as verbas a que tenha adquirido o direito , ou seja, apenas saldo de salário e férias adquiridas e não gozadas, décimo terceiro integral e não recebido. Não terá direito às demais parcelas: férias proporcionais e décimo terceiro proporcional, aviso-prévio e saque do FGTS. Também não terá direito ao saque do seguro-desemprego. | |
| Alternativa "b". No caso de rescisão indireta é devido o aviso-prévio e na culpa recíproca, o aviso é devido pela metade (Súmula nº 14 do TST). Veja quadrimo com as verbas devidas nas hipóteses de término do contrato: | | VERBAS RESCISÓRIAS DEVIDAS AO TRABALHADOR NAS DIFERENTES FORMAS DE TÉRMINO DO CONTRATO | |
| Dispensa por justa causa (falta grave - art. 482 da CLT) | • Saldo de salário (dias efetivamente trabalhados). • Férias vencidas + 1/3. | Obs.: Não terá direito ao seguro-desemprego, pois não se trata de despedimento involuntário. | Dispensa sem justa causa e rescisão indireta • Saque dos depósitos do FGTS. • Indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS. • Seguro-desemprego, desde que atenda aos requisitos previstos estabelecidos na legislação previdenciária. |
| | | | |

04. (FCC – Analista Judiciária – Área Judiciária –

- TRT 24/2017**) Em relação ao instituto jurídico das na Consolidação das Leis do Trabalho e da jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho,
- (A) havendo aplicação da dispensa do empregado por justa causa em razão de desídia no desempenho de suas funções deverá ser concedido aviso prévio.
- (B) em caso de despedida indireta e rescisão por culpa recíproca não é devido o aviso prévio.
- (C) o pagamento relativo ao período de aviso prévio trabalhado está sujeito à contribuição para o FGTS, o que não ocorre quando o mesmo for indenizado.
- (D) o horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, será reduzido em duas horas diárias, sem prejuízo do salário integral, independentemente de quem tenha promovido a rescisão.
- (E) é incorreto substituir o período que se reduziu a jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema aviso-prévio, exigindo do candidato o conhecimento do entendimento sumulado do TST, assim como as disposições legais sobre o tema.

Importa destacar que, diante do advento da Reforma Trabalhista, constituirá objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo, a supressão ou redução do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (art. 611-B, XVI da CLT).

Alternativa correta: "e". O aviso-prévio é um dever recíproco das partes. Quando for dado pelo empregador, na dispensa sem justa causa, há necessidade de redução na duração do trabalho, possibilitando que o trabalhador procure outro emprego. Note-se que esta redução é devida, também, ao empregado sujeito a jornada 12X36.

O empregado poderá optar por: **a)** redução de 2 horas diárias; **b)** redução de 7 dias consecutivos.

4. O empregado rural terá direito a redução de um dia por semana, quando o aviso for dado pelo empregador.

05. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 20/2016) A notificação ou comunicação antecipada que uma das partes faz à outra manifestando a sua intenção em romper o contrato de trabalho é conceituada como aviso prévio. Conforme previsão legal e sumulada pelo Tribunal Superior do Trabalho,

(A) é permitido por lei substituir o período que se re-

duz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes, desde que acrescida do adicional de horas extras em dobro.

Alternativa "c": O período do aviso-prévio, seja ele indenizado ou trabalhado, está sujeito a contribuição para o FGTS (Súmula nº 305 do TST).

Alternativa "d": Caso a rescisão tenha sido promovida pelo empregador, o horário de trabalho do empregado urbano será reduzido de 2 horas, durante o prazo do aviso-prévio, sem prejuízo do recebimento do salário integral. No caso do rural, o prazo é de 1 dia por semana, quando o aviso é dado pelo empregador.

| VERBAS RESCISÓRIAS DEVIDAS AO TRABALHADOR NAS DIFERENTES FORMAS DE TÉRMINO DO CONTRATO | |
|--|--|
| Pedido de demissão | <ul style="list-style-type: none">• Saldo de salário (dias efetivamente trabalhados).• 13º salário proporcional.• Férias + 1/3 vencidas.• Férias + 1/3 proporcionais.• Obs.1: Empregado deve conceder o aviso-prévio ao empregador.• Obs.2: Não saca os valores depositados na conta do FGTS.• Obs.3: Não terá direito ao seguro-desemprego, pois não se trata de demissão involuntária. |
| Distrito A, CLT – Art. 484 | <ul style="list-style-type: none">• 50% do aviso prévio, se for indenizado. Na hipótese de aviso prévio trabalhado, terá direito ao recebimento de seu valor integral.• 20% de multa sobre os depósitos do FGTS;• Saldo de salário (dias efetivamente trabalhados).• Décimo terceiro salário proporcional;• Férias + 1/3 vencidas, se houver;• Férias + 1/3 proporcionais. |
| Reforma Trabalhista | |

Alternativa "a": Ao contrário do que diz a alternativa, é ilegal a substituição do período que se reduz da jornada, no aviso-prévio, pelo pagamento das horas correspondentes (Súmula nº 230 do TST).

Alternativa "b": Se após a concessão do aviso-prévio a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu fim, a outra parte poderá aceitar ou não a reconsideração. Trata-se de uma faculdade da parte, portanto.

Alternativa "d": A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória (Súmula nº 73 do TST).

Alternativa "a": Ao contrário do que diz a alternativa, é ilegal a substituição do período que se reduz da jornada, no aviso-prévio, pelo pagamento das horas correspondentes (Súmula nº 230 do TST).

Alternativa "b": Se após a concessão do aviso-prévio a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu fim, a outra parte poderá aceitar ou não a reconsideração. Trata-se de uma faculdade da parte, portanto.

Alternativa "c": O empregado que, no curso do aviso-prévio, cometer quaisquer das faltas graves, assim consideradas por lei para a configuração de justa causa (hipóteses do art. 482 da CLT), perderá o direito ao restante do prazo do aviso (art. 491 da CLT).

Alternativa "d": Caso a rescisão tenha sido promovida pelo empregador, o horário de trabalho do empregado urbano será reduzido de 2 horas, durante o prazo do aviso-prévio, sem prejuízo do recebimento do salário integral. No caso do rural, o prazo é de 1 dia por semana, quando o aviso é dado pelo empregador.

COMENTÁRIOS

(B) após a comunicação do aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu término, a outra parte fica obrigada a aceitar a reconsideração.

(C) o empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer quaisquer das faltas consideradas pela lei como justa causa para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

(D) a ocorrência de qualquer motivo de justa causa no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador, retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória.

(E) é desnecessário o aviso prévio na despedida individual, mas nesse caso o valor das horas extras indenizadas habituais não integrará o aviso prévio indenizado.

que seja assinalada a alternativa **incorreta**. Note-se que a Reforma Trabalhista criou nova hipótese de extinção do contrato de trabalho, que ocorre por meio de acordo entre empregador e empregador. Tal hipótese é denominada **distrato**. Nesse caso, o aviso prévio será devido pela metade. Entendemos, entretanto, que o período mínimo de 30 dias não pode ser reduzido, inclusive por expressa disposição do art. 611-B, XVI da CLT, também inserido pela Reforma Trabalhista.

Alternativa incorreta: "e". "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" (art. 488, "caput", CLT). Somente tem direito à redução de duas horas do aviso prévio ou de 7 dias consecutivos para encontrar um novo emprego, quando o aviso é concedido pelo empregador, como na hipótese de dispensa sem justa causa. Na hipótese de pedido de demissão, o empregado não tem direito a essa redução.

Alternativa "a". "O valor das horas extras ordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado" (art. 487, § 5º, CLT). Dessa forma, Roberval tem direito à integração de suas horas extras habituais no aviso prévio indenizado.

Alternativa "b". "É devido o aviso prévio na despedida indireta" (art. 487, § 4º, CLT). A rescisão indireta é hipótese de extinção do contrato de trabalho por justa causa praticada pelo empregador. No caso, também é devido o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço nunca inferior a 30 dias.

Alternativa "c". "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, a outra parte é facultada aceitar ou não a reconsideração" (art. 489, "caput", CLT - grifos acrescentados)

Alternativa "d". "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" (art. 487, § 3º, CLT).

COMENTÁRIOS

- Nota do autor:** A questão aborda o tema do aviso prévio. O candidato deve estar atento para o fato de que a questão exige
- (A) Roberval, que presta horas extras habituais, e pleiteia que as mesmas integrem seu aviso prévio indenizado.
- (B) Salomão, que, requerendo a rescisão do contrato de trabalho por justa causa praticada pelo empregador, pretende receber o valor correspondente ao aviso prévio.
- (C) Juvenício, que, tendo sido dispensado sem justa causa, recusa-se a aceitar a reconsideração pelo empregador do aviso prévio.
- (D) Severiano, que recebe salário pago na base de tarefa, e pretende que o cálculo do aviso prévio seja feito de acordo com a média dos últimos doze meses de serviço.
- (E) Aníbal, que, tendo pedido demissão, requer a redução de duas horas diárias durante o aviso prévio, sem prejuízo do salário integral.
06. (FC - Analista Judiciário - Área Judiciária - Oficial de Justiça Avaliador - TRT 9/2015) Em relação ao aviso prévio, é INCORRETO o entendimento adotado por

- Alternativa "e".** Despedida indireta nada mais é do que o pedido de demissão do empregado no caso de falta grave cometida pelo empregador. O aviso-prévio é devido, sendo que o valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso-prévio indenizado (art. 487, §§ 5º e 6º). Na rescisão indireta, o empregado receberá a totalidade das verbas salariais, como se tivesse sido dispensado sem justa causa, conforme demonstrado a seguir:
- Saldo de salário (dias efetivamente trabalhados);
 - Décimo terceiro salário proporcional;
 - Férias + 1/3 vencidas, se houver.
 - Férias + 1/3 proporcionais;
 - Aviso-prévio;
 - Saque dos depósitos do FGTS;
 - Indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS;
 - Direito ao benefício do seguro-desemprego, desde que atenda aos requisitos próprios estabelecidos na legislação previdenciária.

07. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Justiça Avaliador Federal – TRT 14/2016) Sobre o instituto do aviso prévio previsto na legislação trabalhista,

- (A) o aviso prévio será concedido na proporção de 30 dias aos empregados que contêm com até 1 ano de serviço na mesma empresa, sendo acrescidos 3 dias por ano prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 dias, perfazendo um total de 90 dias.
- (B) o prazo de aviso prévio para os contratos por prazo determinado de 2 anos será de até 60 dias, ou seja, 30 para cada ano completo ou fração superior a seis meses.
- (C) a falta de aviso prévio por parte do empregado confere ao empregador o direito de descontar a metade dos salários correspondentes ao prazo respectivo.
- (D) em caso de rescisão indireta do contrato de trabalho por justa causa cometida pelo empregador não será devido o aviso prévio.
- (E) o empregado que cometer falta grave que ensejar justa causa para a rescisão durante o prazo de aviso prévio não perderá o direito ao restante do respectivo prazo.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema do aviso prévio. Lembre-se de que o aviso prévio é proporcional ao tempo de serviço e a cada ano de serviço acresce-se 3 dias ao aviso prévio de 30 dias, totalizando no máximo, 90 dias.

Note-se que a Reforma Trabalhista criou nova hipótese de extinção do contrato de trabalho, que ocorre por meio de acordo entre empregado e empregador. Tal hipótese é denominada distrato. Nesse caso, o aviso prévio será devido pela metade (art. 484-A, I, "a", CLT – acrescentado pela Lei nº 13.467/2017).

Entendemos, portanto, que o período mínimo de 30 dias não pode ser reduzido, inclusive por expressa disposição do art. 611-B, XVI da CLT, também inserido pela Reforma Trabalhista:

Art. 611-B da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente:

direitos: (...)XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

Alternativa correta: "a": Nesse sentido, estabelece o art. 1º, Lei nº 12.506/2011:

Art. 1º da Lei nº 12.506/2011: 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 contêm até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa. Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Alternativa "b": O término normal do contrato de trabalho por prazo determinado não assegura o direito ao recebimento do aviso-prévio. Somente existirá direito ao recebimento de aviso prévio na hipótese de término antecipado e se for prevista cláusula asscuratória de direito recíproco (art. 481 da CLT).

Alternativa "c": "A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo" (art. 487, § 2º, CLT). Portanto, o desconto não recai sobre a metade dos salários como sustenta a alternativa.

Alternativa "d": "É devido o aviso prévio na despedida indireta" (art. 487, § 4º, CLT).

Alternativa "e": "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" (art. 491, CLT).

08. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Justiça Avaliador Federal – TRT 23/2016) Em relação ao aviso prévio, considere:

I. Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho em decorrência do encerramento definitivo das atividades da empresa não é devido aviso prévio.

II. Contrato de trabalho por prazo determinado que contém cláusula asscuratória do direito rescisório antecipada não gera direito do empregado ao aviso prévio, mesmo que seja executado tal direito pelo empregador.

III. É válida a substituição do período que se reduz da jornada de trabalho durante o aviso prévio concedido pelo empregador pelo pagamento das horas correspondentes, desde que acrescidas do adicional de 50% sobre o valor da hora normal.

Assertiva V, Correta. "A projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias. No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio, todavia, só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário." (Súmula nº 371 do TST)

09. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Justiça – TRT 20/2016) A empregada Héstia

trabalhou na escola de educação infantil Pequeno Polegar como instrutora de dança contemporânea e jazz. Nos intervalos das aulas, Héstia frequentemente fumava em local proibido onde havia risco de incêndio e placas de sinalização proibitivas. Tais atitudes podem ser consideradas figuras de justa causa, respectivamente, nas modalidades:

- (A) desídia; incontinência de conduta.
- (B) incontinência de conduta; insubordinação.
- (C) improbidade; incontinência de conduta.
- (D) incontinência de conduta; indisciplina.
- (E) mau procedimento; indisciplina.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema dispensa por justa causa e exige que o candidato conhecesse o conceito de suas hipóteses, as quais estão contidas no art. 482 da CLT. Note-se a Reforma Trabalhista inseriu a alínea "m" ao art. 482, que traz a hipótese do empregado, cuja profissão exige o preenchimento de determinados requisitos legais ou habilitação para seu exercício. Caso esse empregado venha a perder a habilitação ou o requisito legal exigido, por conduta dolosa, haverá hipótese de justa causa para a dispensa do trabalhador.

Alternativa correta: "d". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. Passaremos à conceituação das hipóteses trazidas pela questão:

IV. Aviso prévio e garantia de emprego são dois institutos incompatíveis, razão pela qual somente após o final do período desta pode ser concedido

o benefício previdenciário, tendo em vista que a projeção do contrato de trabalho para o futuro, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso, ou seja, salários, reflexos e verbas rescisórias.

Esta correta o que consta APENAS em

- (A) I, II e IV.
- (B) IV e V.
- (C) II e III.
- (D) I, IV e V.
- (E) III e V.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema do aviso prévio. Lembra-se de que o aviso prévio é proporcional ao tempo de serviço e a cada ano de serviço acresce-se 3 dias ao aviso prévio de 30 dias, totalizando no máximo, 90 dias.

Alternativa correta: "b". Está correto o que se afirma nas assertivas IV e V.

Assertiva I, Incorreta. "A cessação da atividade da empresa, com o pagamento da indenização, simples ou em dobro, não exclui, por si só, o direito do empregado ao aviso prévio." (Súmula nº 44 do TST)

Assertiva II, Incorreta. "Aos contratos por prazo determinado, que contrivem cláusula asseguratória 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." (art. 481, CLT)

Assertiva III, Incorreta. "É ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes." (Súmula nº 230 do TST)

Assertiva IV, Correta. "É inválida a concessão do aviso prévio na fluência da garantia de emprego, ante a incompatibilidade dos dois institutos." (Súmula nº 348 do TST)

5. Em recente questão de Análise Jurisdicional do RRT da 1ª Região/2009, o examinador afirmava que constitui ato de improbidade o ato lesivo ao patrimônio da empresa, ou de terceiro, relacionado ao trabalho. A questão foi dada como correta. Nesse mesmo sentido: “Escarrega-se que pode ocorrer ato de improbidade, vinculado ao contrato de emprego, mas que importe em prejuízo a patrimônio de terceiro, e não exatamente, pelo menos de modo imediato, do empregador, isso não descaracteriza a infração por se saber que o empregador será responsável perante tal terceiro pelos atos cometidos por seus empregados, no contexto do cumprimento do contrato”. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTR, 2008. p. 1.194.

- **Incontinência de conduta:** o fato de a empregada acessar sites pornográficos em seu celular e praticar atos libidinosos em um banheiro, leva à perturbação do ambiente de trabalho em razão da conduta sexual, ou seja, condutas ligadas à sexualidade. Configura-se, assim, a incontinência de conduta.
- **Indisciplina:** o fato de Héstia frequentemente fumar em local proibido onde havia risco de incêndio e placas de sinalização proibitivas, trata-se de descumprimento de ordens gerais, configurando a indisciplina da empregada.
- Quanto às hipóteses das demais alternativas:
 - **Descídia no desempenho das respectivas funções:** Nesse caso, o desempenho das atividades e realizado com máxima eficiência, com desleixo e negligência. Para configurar descídia, em regra, é necessário que o empregado seja reincidente na conduta negligente, ou seja, tenha habitualmente um comportamento imprudente e repetido.
 - **Insubordinação:** descumprimento de ordens pessoais e diretas a determinado empregado. Exemplo: empregado que se esquece de elaborar balanço mensal até a data solicitada pelo empregador.
 - **Ato de improbidade:** Atenta contra o patrimônio do empregador ou de terceiro. Exemplos: falsificação de documentos.

– **Indisciplina:** o fato de Héster frequentemente fumar em local proibido onde havia risco de incêndio e placas de sinalização proibitivas, trata-se de descumprimento de ordens gerais, configurando a indisciplina da empregada.

— **Deslida no desempenho das respectivas funções.** Nesse caso, o desempenho das atividades é realizado com a vontade, preguiça, com desleixo e negligência. Para configurar deslida, em regra, é necessário que o empregado seja reinci-

– **Insuportabilidade:** descumprimento de ordens pessoais e diretas a determinação de empreitada, exemplo: se esquecer de elaborar balanço mensal até a data solicitada pelo empregador.

- **Ato de improbidade.** Atenta contra o patrimônio do empregador ou de terceiro? Exemplos: falsificação de docu-

COMENTARIOS

Nota do autor: A questão exige o conhecimento dos conceitos relacionados aos casos de dispensa por justa causa contidos no art. 482 da CLT. Note-se a Reforma Trabalhista inseriu a alínea "m" ao art. 482, que traz a hipótese de empregado, cuja profissão exige o preenchimento de determinados requisitos legais ou habilitação para seu exercício. Caso esse empregado venha a perder a habilitação ou o requisito legal exigido, por conduta dolosa, haverá hipótese de justa causa para a dispensa do trabalhador.

10. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRF 24/2017) Diana frequentemente chegava ao trabalho no início de sua jornada de trabalho, atingia produção bem inferior àquele realizada pelos colegas de sua equipe, além de apresentar um número elevado de faltas injustificadas. Por tais razões, a empregada foi advertida, verbalmente e por escrito, além de receber suspensão disciplinar por 2 dias. Na situação apresentada, Diana cometeu falta grave que ensejaria a dispensa por justa causa na modalidade de
- (A) incontinência de conduta.
(B) ato de insubordinação.
(C) atitude de indisciplina.
(D) ato de improbidade.
(E) desídia no desempenho das funções.

— **Mau procedimento.** Conduta incorreta e linguagem inapropriada no trato com colegas.

6. Desidia é sinónimo de indolência, ociosidade e preguiça.

exigidos nos concursos públicos. Com a Reforma Trabalhista, foi inserida um novo tipo de justa causa, exposto no art. 482, "m" da CLT:

Art. 482 da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

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

O dispositivo traz, dessa forma, a hipótese do empregado, cuja profissão exige o preenchimento de determinados requisitos legais ou habilitação para seu exercício.

Alternativa correta: "d": A insubordinação caracteriza-se pelo desumprimento de ordens pessoais e diretas a determinado empregado. Tendo em vista que Rivaldo não cumpriu a ordem direta de seu supervisor, há configuração da justa causa por insubordinação (art. 482, "h", CLT).

Alternativa "a": Mau procedimento ocorre quando o empregado realiza conduta incorreta e desagradável que afronta a convivência em comum. Exemplo: falta de educação e linguagem inapropriada no trato com colegas. Se houver subtração de do relógio de outro funcionário, verifica-se a ocorrência de ato de improbidade.

Alternativa "b": A desídia no desempenho das respectivas funções ocorre quando o desempenho das atividades é realizado com má vontade, preguiça, com desleixo e negligência. Para configurar desídia, em regra, é necessário que o empregado seja reincluído na conduta negligente, ou seja, tenha habitualmente um comportamento imprudente e relapsos. Exemplos: a) enfermeiro que deixa de administrar, por várias vezes, os remédios prescritos ao paciente; b) falhas ou atrasos injustificados no serviço; c) médico que se ausenta do plantão, colocando em risco

Alternativa "a": Incontinência de conduta consiste no ato que leva à perturbação do ambiente de trabalho em razão da conduta sexual, ou seja, condutas ligadas à sexualidade.

Alternativa "b": Insubordinação consiste no desumprimento de ordens pessoais e diretas a determinado empregado.

Alternativa "c": A insubordinação configura-se quando o empregado descumprir ordens de caráter geral.

Alternativa "d": O ato de improbidade atenta contra o patrimônio do empregador ou de terceiro.

11. (FCC – Analista Judiciária – Área Judiciária – TRT 9/2015) Somente podem ser consideradas

- justas causas os atos que se encaixam em uma das hipóteses taxativamente indicadas pela lei. Nesse contexto, há correspondência entre a conduta e o tipo legal:
- (A) Walter subtrai para si o relógio de Alcides, após abrir seu armário no vestiário da empresa. Foi dispensado por mau procedimento.
- (B) Juvenal, encarregado de seção, discute com os empregados Silvío, Janete e Guilherme, chamando-os de ladrão, piranha e caloteiro, respectivamente. Foi dispensado por desídia.
- (C) Celestino agride fisicamente Wilson, seu colega de trabalho, causando-lhe lesões corporais leves. Foi dispensado por incontinência de conduta.
- (D) Rivaldo recebe ordem direta de seu supervisor para realização de determinada tarefa. A ordem não é cumprida. Foi dispensado por insubordinação.
- (E) Ricardo, Maurício e Luiz, ajudantes de manutenção, são pegos pela quinta vez jogando dados, a dinheiro, na oficina. Foram dispensados por insubordinação.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema da dispensa por justa causa. Lembra-se de que as hipóteses do art. 482 da CLT e seus conceitos devem ser memorizados pelo candidato pois são frequentemente

7 Desídia é sinônimo de indolência, ociosidade e preguiça.

12. (Cespe – Analista Judiciário – Área Administrativa – TRT 8/2016) Em relação à rescisão do contrato de trabalho, ao aviso prévio, à jornada de trabalho e às horas extras, assinale a opção correta.
- (A) O aviso prévio será concedido no prazo máximo de oitenta dias, conforme a situação de cada trabalhador.
- (B) Os empregados que exercem cargos de gestão estão sempre sujeitos à jornada de quarenta e quatro horas semanais, sendo credores das horas excedentes de trabalho bem como dos respectivos adicionais.
- (C) Em decorrência do princípio da autonomia das partes, o acordo individual para a compensação de horas extras de trabalho bem como dos respectivos adicionais.
- Alternativa "e":** Essa conduta realizada por Ricardo, Maurício e Luiz configura a falta grave pela prática constante de jogos de azar (art. 482, "I", CLT). Para configurar a falta, é necessário que a prática de jogos de azar seja permanente e essa conduta repercuta no ambiente de trabalho, isto é, no cumprimento das obrigações contratuais. A prática eventual de jogos de azar não dá ensejo à justa causa. Por sua vez, a disciplina configura-se quando o empregado descumprir ordens de caráter geral. Exemplo: há previsão no regulamento interno de que não é permitido fumar nas dependências da empresa. O empregado que descumprir essa ordem geral comete indisciplina.

- (D) Empregado que labora como vendedor e percebe como salário uma parte fixa e outra variável consistente em comissões não tem direito ao recebimento de horas extras laboradas, uma vez que a comissão pelas vendas já o remunera conforme o seu esforço.
- (E) A exigência, pelo empregador, ao empregado de realização de serviços proibidos por lei constitui causa de rescisão indireta do contrato de trabalho.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda vários temas em direito do trabalho. Deve-se ressaltar que a Reforma Trabalhista não promoveu alterações no que toca à rescisão indireta do contrato de trabalho, que continua a vigor em seus ulteriores termos.

Alternativa correta: "e". Trata-se de hipótese contida no art. 483, alínea "a", da CLT. Nesse sentido, caso sejam exigidos serviços superiores às suas forças, proibidos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato, o empregado poderá rescindir o contrato, por justa causa do empregador. Como exemplo de trabalho de menor de 18 anos, de trabalho em insalubre e perigoso.

Alternativa "a": Em razão da previsão constitucional o aviso-prévio é proporcional ao tempo de serviço, sendo de, no mínimo 30 dias. Para empregados com até um ano de contrato o aviso-prévio será de 30 dias. A cada ano de contrato, serão acrescidos 3 dias na duração do aviso, até o limite de 60 dias. Assim sendo, a duração do aviso-prévio poderá ser até 90 dias (art. 1º da Lei nº 12.506/2011).

Alternativa "b": Os empregados que exercem cargos de gestão não estão sujeitos à jornada de jornada, nos termos do art. 62, II da CLT.

A Reforma Trabalhista inseriu novo caso de trabalhador que não está sujeito à limitação de jornada, quais sejam, os empregados em regime de teletrabalho (art. 62, III da CLT).

Alternativa "c": O acordo para compensação de jornada poderá ser feito de forma

- (A) O aviso prévio será concedido no prazo máximo de oitenta dias, conforme a situação de cada trabalhador.
- (B) Os empregados que exercem cargos de gestão estão sempre sujeitos à jornada de quarenta e quatro horas semanais, sendo credores das horas excedentes de trabalho bem como dos respectivos adicionais.
- (C) Em decorrência do princípio da autonomia das partes, o acordo individual para a compensação

(E) havendo transcorrido, ainda este lapso tempo-
ral.

não agiu corretamente, neste caso, em razão do gozo do benefício previdenciário, independentemente do lapso temporal, não se configura a hipótese de abandono de emprego, sendo vedada a dispensa com justa causa.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão trata do tema abandono de emprego e exigia o conhecimento do entendimento sumulado do TST sobre o assunto.

Alternativa correta: "B". Comentário: *ser-
ve para as demais alternativas, uma vez que
versam sobre o mesmo assunto. Configura
abandono a ausência continuada ao serviço.
Nesse sentido, caso o empregado não retor-
ne ao serviço após 30 dias da cessação do
benefício previdenciário, sem motivo justifi-
cado, presume-se o abandono de emprego.*

Súmula nº 32 do TST: Presume-se o aban-
dono de emprego se o trabalhador não re-
tornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias
após a cessação do benefício previdenciário
nem justificar o motivo de não o fazer.

individual, desde que não contrarie o ex-
posto em convenção e acordo coletivo (Su-
mula 85, II do TST). Pensamos que mesmo
diante da Reforma Trabalhista, o entendi-
mento do item II da Súmula nº 85 do TST
será mantido. Entretanto, deve-se ressaltar
que a Lei nº 13.467/2017 alterou, de forma
significativa, o regime de compensação e
banco de horas.

**Art. 59, § 6º da CLT (com redação dada
pela Reforma Trabalhista):** É lícito o regis-
tro de compensação de jornada estabeleci-
do por acordo individual, tácito ou escrito,
para a compensação no mesmo mês.

Alternativa "d". O empregado que labora
por comissão não é excluído do regime de
controle de jornada, fazendo jus ao adicio-
nal de horas extras, caso exceda sua jorna-
da normal de trabalho.

13. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária –

TRT 11/2017 A empresa de calçados Chão Azul Ltda. rescindiu o contrato de trabalho com justa causa da empregada Livia que estava afastada do emprego gozando de auxílio doença previdenciário. Na última pericia médica Livia teve alta do INSS, mas transcorridos cinquenta e cinco dias, ela não retornou ao trabalho e não justificou o motivo de não retornar. Neste caso, de acordo com o entendimento sumulado do TST, a empresa

(A) agiu corretamente, uma vez que Livia possuía o prazo de quinze dias após a cessação do benefício previdenciário para retornar ao trabalho ou justificar o motivo de não o fazer.

(B) agiu corretamente, uma vez que Livia possuía o prazo de trinta dias após a cessação do benefício previdenciário para retornar ao trabalho ou justificar o motivo de não o fazer.

(C) não agiu corretamente, uma vez que Livia possuía o prazo de sessenta dias após a cessação do benefício previdenciário para retornar ao trabalho ou justificar o motivo de não o fazer, não havendo transcorrido, ainda este lapso temporal.

(D) não agiu corretamente, uma vez que Livia possuía o prazo de noventa dias após a cessação do benefício previdenciário para retornar ao trabalho ou justificar o motivo de não o fazer, não havendo transcorrido, ainda este lapso temporal.

14. (FGV – Analista Judiciário – Área Judiciária

TRT 12/2017 Eduardo foi dispensado por justa causa pela empresa Esperança S.A. Após a ruptura em verbas decorrentes da rescisão unilateral do contrato de trabalho. Na sentença prolatada pelo Juízo da 30ª Vara do Trabalho de Palhoça (SC), foi reconhecida a resolução bilateral contratual, em razão da prática de atos fáticos por ambos os contratantes. À luz da legislação e da jurisprudência uniforme do TST, é correto afirmar que:

(A) o empregado receberá todas as verbas regularmente, nos mesmos moldes da dispensa sem justa causa;

(B) a lei determina que o juiz analise o grau de culpabilidade de cada litigante para definir se o trabalhador merece, ou não, receber alguma indenização;

(C) nenhuma verba será devida, porque houve reconhecimento judicial de culpa do empregado;

| VERBAS RESCISÓRIAS DEVIDAS AO TRABALHADOR NAS DIFERENTES FORMAS DE TÉRMINO DO CONTRATO | |
|--|---|
| <p>Dispensa por justa causa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saldo de salário (dias efetivamente trabalhados). • Férias vencidas + 1/3. <p>(Falta grave - art. 482 da CLT)</p> <p>Obs.: Não tem direito ao seguro-desemprego, pois não se trata de desemprego involuntário.</p> | <p>Dispensa sem justa causa e rescisão indireta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Saldo de salário (dias efetivamente trabalhados). • 13º salário proporcional. • Férias + 1/3 vencidas. • Férias + 1/2 proporcionais. • Aviso-prévio. • Saque dos depósitos do FGTS. • Indenização de 40% sobre os depósitos do FGTS. • Seguro-desemprego, desde que atendidos aos requisitos próprios estabelecidos na legislação previdenciária. |
| <p>Pedido de demissão</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obs.1: Empregado deve conceder o aviso-prévio ao empregador. • Obs.2: Não saca os valores depositados na conta do FGTS. • Obs.3: Não tem direito ao seguro-desemprego, pois não se trata de desemprego involuntário. | <p>Trabalhista (Reforma Distrito)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 50% do aviso prévio, se for indenizado. Na hipótese de aviso prévio trabalhado, terá direito ao recebimento de seu valor integral. • 20% de multa sobre os depósitos do FGTS. • Saldo de salário (dias efetivamente trabalhados). • Débito terceiro salário proporcional; • Férias + 1/3 vencidas, se houver, proporcional; • Férias + 1/2 proporcionais. |

- (D) é devido o pagamento de 50% do aviso prévio, do 13º salário e das férias proporcionais, assim como 20% da indenização compensatória do FGTS;
- (E) somente haverá pagamento de indenização se o empregado tiver mais de doze meses no serviço.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão exigia que o candidato identificasse a espécie de extinção do contrato de trabalho, assim como as verbas devidas no caso.

Alternativa correta: "d". Comentário: Ser-ve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. Na culpa recíproca empregado e empregador praticaram faltas graves concomitan-tes (ao mesmo tempo). Essa modalidade de término do contrato de trabalho deve-rá ser reconhecida em juízo. Nesse caso, de acordo com o posicionamento do TST, haverá divisão das verbas rescisórias, ten-do o empregado direito aos 50% do avi-so, décimo terceiro e férias proporcionais e 20% de indenização sobre o FGTS. Vale ressaltar que o saldo salarial, as férias e o

integralmente. Tendo em vista que ambas partes praticaram faltas graves, não há direito ao recebimento de seguro-desemprego, que visa prover assistên-cia financeira ao empregado dispensado sem justa causa ou em razão de rescisão indireta do contrato.

Art. 484 da CLT: Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do con-trato de trabalho, o tribunal do trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

Súmula nº 14 do TST. Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de tra-balho (art. 484 da CLT), o empregado tem di-reito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso-prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

Veja tabela das verbas devidas nas dife-rentes formas de extinção do contrato de trabalho, conforme a Reforma Trabalhista:

Lembre-se de que, recentemente, a prescrição do FGTS passou a ser de 5 anos contome novo posicionamento do STF e do TST.

Súmula nº 362 do TST: FGTS. Prescrição.

– Para os casos em que a ciência da lesão ocorreu a partir de 13.11.2014, é quinquelenal 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;

13.11.2014 (STF-ARE-709212/DF).

16. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Just.

- (A) 2 anos após a rescisão contratual, atingindo o prazo anterior ao direito de preferência de compra da data da extinção do contrato;
- (B) 5 anos da lesão ao direito, independentemente da data da rescisão contratual;
- (C) 5 anos após a rescisão contratual, independentemente da data da rescisão contratual;
- (D) 2 anos após a rescisão contratual, independentemente da data da rescisão contratual, atingindo o prazo anterior ao direito de preferência de compra da data da extinção do contrato;
- (E) 2 anos após a rescisão contratual, atingindo o prazo anterior ao direito de preferência de compra da data da extinção do contrato.

COMENTARIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema prescrição e é considerada de nível fácil,

teor exposto na CF/88.

Alternativa correta: "e". Comentário: serve para as demais alternativas, uma vez que *versam sobre o mesmo assunto*. O instituto da prescrição está intimamente ligado ao tempo e à inércia do titular da pretensão. Prescrição retira a possibilidade de exigir

15. (FCC – Técnico Judiciário – Área Administrativa – TBT 20/2016) Abaixo estão apresentados alguns

va - TRT 20/2016) Athenas trabalhou por oito anos na empresa Netuno Produções como se-

cretaria. Em razão de crise econômica, o contrato foi extinto após o aviso prévio trabalhado até 10/10/2015, sem receber as verbas da rescisão contratual, incluindo diferenças de depósitos do FGTS com a multa rescisória de 40%. Nesses casos, o prazo prescricional para ajuizar reclamação trabalhista termina em 10 de outubro de

- | | |
|-----|---|
| (A) | 2017, exceto quanto às diferenças de FGTS com 40%, cuja prescrição é trienal. |
| (B) | 2020 para todos os direitos trabalhistas. |
| (C) | 2020, exceto quanto às diferenças de FGTS com 40%, cuja prescrição é decenal. |
| (D) | 2018 para todos os direitos trabalhistas. |
| (E) | 2017 para todos os direitos trabalhistas. |

COMENTARIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema

prescrição e é considerada de nível fácil, pois exigia do candidato o conhecimento, apenas, do previsto no texto constitucional.

Alternativa correta: "e". Comentário: serve para as demais alternativas, uma vez que

reclamação trabalhista está previsto no art. 7º, XXIX, da CF/88:

Ar: 7º, 9º, XIXº, Cº/48: sac dea diu soti soa
 -at sop sop sop sop sop sop sop sop
 -o -so -so -so -so -so -so -so -so -so
 -cial: agáo, onuant, credéltos, resultantes
 -rc-ri: das relataçõs, com zardabailho, com
 -sua: çion al de ap de ap de ap de ap de
 -sop: soue soue soue soue soue soue soue
 -ap: soue soue soue soue soue soue soue

Em adequação à Constituição Federal, a Reforma Trabalhista modificou o "caput" do artigo 11 da CLT e revogou seus incisos para prever a prescrição de 5 anos para a ação trabalhista em empresas privadas e públicas e a ação indenizatória até o limite de uma vez após a extinção do contrato de trabalho.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema da prescrição no Direito do Trabalho. Lem-

17. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 14/2016) Conforme normas legais aplicáveis à espécie o direito de ação de trabalhador dos contratos de emprego, está sujeito a prazo
- (A) prescricional de 3 anos para o urbano e 2 anos para o rural, observado o limite de 5 anos após a extinção do contrato.
- (B) decadenal de 2 anos, tanto para o urbano quanto para o rural, observado o limite de 3 anos após a extinção do contrato.
- (C) prescricional de 5 anos para o urbano e o rural, observado o limite máximo de 2 anos após a extinção do contrato.
- (D) prescricional de 2 anos para o urbano e decadenal de 2 anos para o rural, observado o limite mínimo de 5 anos da admissão contratual.
- (E) decadenal de 5 anos para rural e 2 anos para urbano, não havendo limite relacionado a extinção do contrato.

Art. 11 da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): 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.

Em adequação à Constituição Federal, a Reforma Trabalhista modificou o art. 11 da CLT para prever:

Art. 7º, XXIX, CF/88: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: 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 (grifos acrescidos).

Atualmente, o prazo para ingressar com a reclamação trabalhista está previsto no art. 7º, XXIX, da CF/88:

do FGTS passou a ser de 5 anos conforme novo posicionamento do STF e do TST.

Alternativa correta: “C”; Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: 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.” (art. 7º, XXIX, CF/88). Vale ressaltar que o empregado poderá pleitear os direitos trabalhistas dos últimos 5 anos a contar do ajustamento da reclamação. Resalta-se que o pedido dos últimos 5 anos não conta da extinção do contrato, mas do ingresso da reclamação trabalhista. Assim sendo, se demorar para ingressar com a ação judicial, consequentemente estará deixando escapar o período pleiteado.

Note-se que o art. 11 da CLT foi alterado pela Reforma Trabalhista para se adequar ao texto constitucional. Nesse sentido:

Art. 11 da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): 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.

Além disso, constituirá objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo, a supressão ou redução do prazo prescricional em relação aos créditos resultantes das relações de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (...)

Art. 611-B da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (...)

XI – 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.

18. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Justiça – Avaliador – TRT 20/2016) Conforme norma sobre organização sindical na Consolidação das Leis do Trabalho, a similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho

complementam, como ocorre na construção civil, por exemplo, pintura e parte elétrica.

Alternativa "d": Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exercem profissões ou funções diferenciadas por força do estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares (art. 511, § 3º, CLT).

Alternativa "e": Convenção coletiva (art. 611, caput da CLT) instrumento normativo que decorre da negociação coletiva, sendo firmado pelos sindicatos da categoria profissional e sindicato da categoria econômica. O alcance das normas coletivas firmadas na convenção não se limita aos filiados, mas a todo o "âmbito das respectivas representações".

19. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 9/2015) Sobre a organização sindical, é correto afirmar:

- (A) O princípio da unidade sindical, consagrado na Constituição Federal brasileira de 1988, determina que não pode haver mais de uma entidade sindical, representativa da mesma categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, definida pelos interessados e não inferior à área resultante da soma de pelo menos três Municípios contíguos.
- (B) A assembleia geral do sindicato pode criar contribuições adicionais, sem prejuízo das contribuições sindical e confederativa, mas que serão exigíveis apenas aos trabalhadores sindicalizados, sob pena de ofensa ao princípio da liberdade de associação sindical.
- (C) O postulado da liberdade sindical tem significação restrita na ordem jurídica brasileira, apenas expondo o sentido subjetivo do direito de livre filiação às organizações sindicais, assegurado a trabalhadores ativos e inativos.
- (D) Como expressão da ampla autonomia assegurada às entidades sindicais, em qualquer grau, as centrais sindicais podem participar ativamente das negociações coletivas de trabalho, firmando os instrumentos normativos dela decorrentes.
- (E) Aos sindicatos cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, podendo a lei ampliar ou restringir o campo de atuação a eles reservado, na perspectiva da melhoria da condição social dos trabalhadores filiados.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão traz diversos

- (A) dissídio coletivo de trabalho.
- (B) categoria econômica.
- (C) categoria profissional.
- (D) categoria profissional diferenciada.
- (E) convenção coletiva de trabalho.
- em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como

de nível fácil.

Alternativa correta: "c". A alternativa traz

o conceito de **categoria profissional** que ocorre quando há similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas (art. 511, § 2º, CLT). Para identificar a categoria profissional, é necessário, primeiro, verificar a categoria econômica, ou seja, qual a atividade da empresa. Por exemplo, pedreiro que trabalha numa escola não pertence à categoria da construção civil, mas à dos estabelecimentos de ensino.

Alternativa "a": Dissídio coletivo é mecânico que se presta a solucionar impasses gerados entre empregadores e sindicatos dos empregados para criação de novas condições de trabalho aos empregados da categoria profissional.

Alternativa "b": Categoria econômica ocorre quando há solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constituindo vínculo social básico entre essas pessoas (art. 511, § 1º, CLT). Exemplo de atividade idêntica: empresa que explora apenas a atividade de ensino. Atividades similares são aquelas que se assemelham, como hotéis e restaurantes. E, por fim, atividades conexas que se

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema da organização sindical brasileira. Vale ressaltar que Associações civis, como OAB, Crea e CRM não se confundem com sindicatos. As associações existem para defender seus associados e fiscalizar se o desempenho das atividades está sendo exercido por profissionais devidamente qualificados. Não possuem atribuições para firmar negociação coletiva (acordo e convenção) e seus dirigentes não gozam de estabilidade.

Alternativa correta: "b". São prerrogativas dos sindicatos: impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas" (art. 513, "e", CLT). "As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados" (Orientação Jurisprudencial nº 17 da SDC do TST).

Note-se que com a Reforma Trabalhista, a contribuição sindical, antes obrigatória e com natureza de tributo, passa a ser facultativa, sendo caracterizada como verba de natureza trabalhista.

Assim, a semelhança das demais contribuições devidas ao sindicato, para que haja cobrança da contribuição sindical, deve haver prévia e expressa autorização do empregado, empregador ou profissional liberal: **Art. 578 da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista):** 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 contribuições sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

- **Necessidade de autorização para o desconto relativo a contribuições devidas ao Sindicato:** A Reforma Trabalhista alterou a redação dos arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT para prever que o desconto relativo a contribuição sindical depende da prévia e expressa autorização dos empregados, empregadores e profissionais liberais.
- **Antes da Reforma Trabalhista:** As antigas redações dos dispositivos estabeleciam que, para que houvesse o desconto relativo à contribuição sindical, não havia necessidade de autorização pelo empregado. Nas demais contribuições, entretanto, a autorização já era exigida.

Alternativa "a": "É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: 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" (art. 8º, II, CF/88 – grifos acrescidos). Na legislação brasileira vigente o princípio da unidade sindical, isto é, não poderá existir mais de um sindicato profissional (trabalhadores) ou sindical (categoria econômica) na mesma base territorial, que não pode ter tamanho inferior a um município. De acordo com a legislação brasileira, não há vedação para o sindicato que represente a categoria em várias cidades, por exemplo, Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Catanduva – SP, São José do Rio Preto – SP, Fernandópolis – SP e Votuporanga – SP. Entretanto, não é permitido aos sindicatos representarem a mesma categoria em um mesmo município.

Alternativa "c": Ressalta-se que há 3 subprincípios que derivam do princípio da liberdade sindical:

1) Princípio da liberdade de fundação ou criação do sindicato: De acordo com a CF/88, a lei não poderá exigir autorização

etapas para fundação de um sindicato. Há duas aquisições de personalidade jurídica e, posteriormente, é preciso ser feito o registro no Ministério do Trabalho e Emprego para controle da unicidade sindical. O registro no MTPS não equivale a uma autorização de fundação, uma vez que é livre a criação dos sindicatos no país. No entanto, tem a função de garantir sua legitimidade.

2) Princípio da liberdade de administração ou organização: A administração interna será de acordo com o estatuto do sindicato. O Poder Executivo, repita-se, não pode interferir na sua organização interna.

Entretanto, essa liberdade sindical não é absoluta. Há necessidade de observância ao princípio da legalidade. O Legislativo, por meio de leis, poderá traçar alguns parâmetros ao funcionamento do ente sindical. Aliás, o Poder Judiciário poderá, via decisões judiciais, coibir abusos praticados por membros da diretoria, preservando, portanto, a ordem pública. E, por fim, o Ministério Público do Trabalho poderá investigar as condutas praticadas pelo sindicato.

3) Princípio da liberdade de filiação: A liberdade de filiação é, portanto, a manifestação da liberdade sindical individual, que consiste na participação do indivíduo nas atividades dos sindicatos. Pode se manifestar em dois aspectos: positivo e negativo. O positivo é o direito de se filiar à entidade e permanecer filiado. Já o aspecto negativo refere-se à liberdade de se retirar do sindicato (desfiliação), ou ainda o direito de não se filiar. Ademais, os empregados aposentados têm também o direito à filiação e ao voto nas assembleias.

Alternativa "a": As centrais sindicais não têm legitimidade para celebrar acordos ou convenções coletivas, ingressar com ação de cumprimento ou instaurar dissídio coletivo. Há duas atribuições específicas das centrais sindicais previstas na Lei nº 11.648/2008:

- **coordenar** a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas. Exemplo: fornecer consultoria jurídica ou auxiliar nas pautas de reivindicações. Ressalta-se que as centrais sindicais serão consultadas pelo MTPS quando ele baixar instruções para

- **participar de negociações** em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços, em que estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores. Exemplo: indicação de representantes dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS e participação das comissões que estudam modificação no texto da CLT.

Alternativa "e": É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas" (art. 8º, III, CF/88). O âmbito de representação do sindicato é amplo e não cabe à legislação restringir as ações possíveis pois constituiria ato contra a liberdade sindical.

20. (FGV – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRF 12/2017) Determinada empresa, atenden-

do à solicitação do sindicato representante da categoria profissional, efetuou os descontos da contribuição assistencial prevista em instrumento coletivo nos salários de todos os seus empregados, independentemente de serem ou não filiados à respectiva entidade sindical. À luz da legislação e da jurisprudência uniforme do TST, é correto afirmar que:

(A) a dedução em tela somente poderia ser feita em relação aos não sindicalizados, pois os filiados já pagam mensalidade ao sindicato;
 (B) o desconto nos salários dos empregados não sindicalizados viola o direito de livre associação e sindicalização, sendo passíveis de devolução;
 (C) todos os empregados, filiados ou não, devem pagar a contribuição assistencial, mesmo porque todos são beneficiados quando é ultimada a convenção coletiva;
 (D) o desconto é ilícito em relação a todos os empregados, sendo passível a devolução em dobro daquilo que foi indevidamente subtraído dos trabalhadores;

(E) o desconto é válido porque aquele que não quiser colaborar deve manifestar seu desejo nesse sentido, presumindo-se na omissão que deseja colaborar com o seu sindicato.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema contribuição assistencial. A contribuição assistencial ou taxa de reversão é prevista no art. 513, e, da CLT.

Alternativa correta: "e". Comentário serve para as demais alternativas, uma vez que versam sobre o mesmo assunto. A contribuição assistencial tem como finalidade compensar os custos decorrentes da participação nas negociações coletivas e, ainda, em razão da conquista de condições mais benéficas aos trabalhadores. Não tem natureza de tributo, portanto, será cobrada apenas dos filiados ao sindicato. De acordo com o Precedente Normativo nº 119 do TST:

Contribuições sindicais – Inobservância de preceitos constitucionais: A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX, e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade de cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecida de contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, **assistencial**, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobsemem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados (grifo acrescido).

Assim, as contribuições sindicais – confederativa, assistencial ou mensalidade sindical – não podem ser estendidas aos empregados não filiados ao sindicato. Da mesma forma, a contribuição sindical, que era obrigatória antes da Reforma Trabalhista, depende de prévia e expressa autorização dos empregados, empregadores e profissionais liberais para que haja seu desconto respectivo dada pela Lei nº 13.467/2017:

Art. 545, CLT (alterado pela Lei nº 13.467/2017). Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

Parágrafo único. O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser feito até o décimo dia subsequente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, sem prejuízo da multa prevista no art. 553 e das cominações penais relativas à apropriação indevida.

Art. 578, CLT (alterado pela Lei nº 13.467/2017). As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais no 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, CLT (alterado pela Lei nº 13.467/2017). 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.

21. (Cespe – Analista Judiciário – Área Administrativa – TRT 8/2016) Com base no direito coletivo do trabalho, assinale a opção correta.
- (A) É aplicável multa prevista em instrumento normativo – sentença normativa, convenção ou acordo coletivo – no caso de descumprimento de obrigação prevista em lei, ainda que a norma coletiva seja repetição de texto legal.
- (B) É válida a cláusula de acordo ou convenção coletiva, com exclusão da prevista em seu conteúdo de trabalho que contemple a supressão do intervalo intrajornada.
- (C) Caso o empregador estabeleça gratificação por tempo de serviço e posteriormente seja a mesma gratificação determinada em convenção coletiva da categoria, o empregado terá direito ao recebimento apenas da descrita na convenção coletiva, com exclusão da prevista em seu conteúdo de trabalho.
- (D) Para o cálculo do valor da hora suplementar, considera-se apenas o valor da hora normal, integrado por parcela de natureza salarial, não se computando os acréscimos previstos em acordo coletivo ou convenção coletiva.
- (E) As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas não integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

22. (FCC – Analista Judiciário – Oficial de Justiça Avaliador Federal – TRT 23/2016) Em relação às convenções coletivas e aos acordos coletivos de trabalho é INCORRETO afirmar que

- a receber, exclusivamente, a que lhe seja mais benéfica" (Súmula nº 202 do TST);
- Pensa-se que a súmula nº 202 do TST será impactada pelo art. 611-A, VI da CLT acrescentado pela Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017, que permite que a norma coletiva tenha prevalência sobre a lei quando versar sobre regulamentação empresarial. Entretanto, o princípio da condição mais benéfica deve permanecer aplicado e o trabalhador terá direito àquela que lhe for mais benéfica.
- Alternativa "d".** A remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa" (Súmula nº 264 do TST).
- Alternativa "e".** Antes da Reforma Trabalhista, a Súmula nº 277 do TST estabelecia que as cláusulas normativas de instrumentos coletivos de trabalho integravam o contrato de trabalho e somente poderiam ser suprimidas por nova negociação coletiva;
- Súmula nº 277 do TST:** As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.
- A Lei nº 13.467/2017 alterou a redação do art. 614, § 3º da CLT para prever expressamente a vedação à ultratividade da convenção e do acordo coletivo de trabalho. Portanto, findo o prazo de duração do instrumento coletivo de trabalho, fixado pelas partes, ou no silêncio, no máximo de 2 anos, a norma coletiva perde, automaticamente, sua vigência e os benefícios e demais alterações promovidas deixam de ser aplicadas ao contrato de trabalho. A súmula nº 277 deverá ser revista ou cancelada pelo TST.

Nota do autor: A questão traz assuntos de Direito Coletivo do trabalho, exigindo o conhecimento das súmulas do TST. O tema foi profundamente afetado pela Reforma Trabalhista, sendo um de seus motivos a prevalência do negociado sobre o legislado na redação do novo art. 611-A da CLT. É imprescindível que o candidato realize a prévia leitura e memorização dos arts. 611-A e 611-B da CLT, pois trazam o alcance e limites da negociação coletiva após a Reforma Trabalhista.

COMENTÁRIOS

Alternativa correta: "a". "É aplicável multa prevista em instrumento normativo (sentença normativa, convenção ou acordo coletivo) em caso de descumprimento de obrigação prevista em lei, mesmo que a norma coletiva seja mera repetição de texto legal" (Súmula nº 384, II do TST).

Alternativa "b". "A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: intervalo intrajornada, respeito ao limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas," (art. 611-A, III, CLT). Note-se, portanto, que a Reforma Trabalhista passou a admitir a redução do intervalo intrajornada por meio de norma coletiva. No entanto, não é possível a sua supressão, pois deve ser respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas. Além disso, de acordo com o novo art. 611-B, parágrafo único da CLT, os intervalos não serão considerados como normas de segurança, higiene e saúde:

Art. 611-B, parágrafo único da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): Regras para os fins do disposto neste artigo, saúde, higiene e segurança do trabalho não são consideradas como normas de sobre duração do trabalho e intervalos para o trabalho.

Alternativa "c". "Existindo, ao mesmo tempo, gratificação por tempo de serviço outorgada pelo empregador e outra da mesma natureza prevista em acordo coletivo, convenção coletiva ou sentença normativa, o empregado tem direito

Alternativa incorreta (gabarito oficial): "c". As Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo" (art. 614, § 1º, CLT)

Alternativa "a", "e", "Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado" (OJ nº 322 da SDI-I do TST). A alternativa continua correta com a Reforma Trabalhista, já que é vedada a estipulação de acordo ou convenção coletiva por prazo superior a 2 anos:

Art. 614, § 3º da CLT (com redação dada pela Reforma Trabalhista): Não será permitida estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

Alternativa "b", "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" (art. 615, § 1º, CLT)

Alternativa "d", "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" (art. 616, "caput", CLT)

Alternativa "e", Atualmente incorreta. A alternativa estava correta à época do curso, tendo em vista o previsto na Súmula nº 277 do TST: "As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho." (Súmula nº 277 do TST).

Dessa forma, podemos notar que o TST adotava a teoria da aderência limitada por revogação ou seja, enquanto não houvesse um novo instrumento coletivo que modificasse a situação ajustada, o antigo acordo ou convenção coletiva permaneceria em vigor, mesmo após o prazo de 2 anos.

- (A) nos termos da lei, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado.
- (B) o instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de convenção ou acordo coletivo será depositado, para fins de registro e arquivamento, no órgão competente.
- (C) as convenções e os acordos entrarão em vigor cinco dias após a data da entrega dos mesmos no órgão competente.
- (D) os sindicatos representativos de categorias econômicas no profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.
- (E) as cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema data negociação coletiva. Ademais, o candidato deve estar atento para o fato de que a questão exige que seja assinalada a alternativa **incorreta**. Atualmente, existem 2 alternativas incorretas na questão.

A Reforma Trabalhista trouxe profundos impactos na CLT, de forma a prevalecer a negociação coletiva. Dentre os impactos nesse tema, podemos citar, de forma resumida:

// a inclusão do art. 611-B da CLT, que prevê que constituirá objeto ilícito de acordo ou convenção coletiva a redução ou supressão de direitos elencados no artigo;

/// inclusão do art. 611-A da CLT, que prevê um rol não taxativo de casos de prevalência do negociado sobre o legislado;

//// alteração do art. 620 da CLT, que estabelece que as condições estabelecidas em acordo coletivo prevalecerão sobre aquelas contidas em convenções coletivas;

IV) alteração do art. 614 da CLT, que prevê o prazo de duração do acordo e convenção coletiva de 2 anos, sendo vedada a ultratividade.

Atualmente, há 2 alternativas que podem ser consideradas incorretas.

▶ QUESTÕES DE CONCURSO

| | |
|--|---|
| <p>• Antes da Reforma Trabalhista: A CLT não possuía nenhuma restrição quanto à análise dos instrumentos coletivos de trabalho – acordo coletivo e convenção coletiva – pelo Poder Judiciário.</p> | <p>• Princípio da contrariedade: A Reforma Trabalhista estabeleceu a desnecessidade de previsão de contrariedades recíprocas em convenção ou acordo coletivo de trabalho. Excepcionalmente, essa regra a redução de salário ou jornada, que exige a celebração de cláusula de proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo de trabalho.</p> |
| <p>• Antes da Reforma Trabalhista: A CLT não possuía nenhuma previsão acerca da exigência de contrariedades na elaboração dos instrumentos coletivos. A jurisprudência majoritária do TST já tinha o posicionamento de que a desnecessidade de contrariedade.</p> | <p>• Anulação de cláusula compensatória: A Reforma Trabalhista previu a necessidade de anulação de cláusula compensatória quando procedente ação anulatória de convenção ou acordo coletivo de trabalho.</p> |
| <p>• Antes da Reforma Trabalhista: A CLT não possuía nenhuma previsão acerca da anulação de cláusula compensatória.</p> | <p>• Litíscôncio necessário dos sindicatos subscritores dos instrumentos coletivos: A Lei nº 13.467/17, no art. 611-A, § 5º, da CLT, passou a exigir a presença dos sindicatos subscritores de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, como litíscôncios necessários, em ação individual ou coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.</p> |

| | |
|--|---|
| <p>Com a Reforma Trabalhista, a Súmula nº 277 deve passar por modificações, tendo em vista a nova redação do art. 614, § 3º da CLT:</p> <p>Art. 614, § 3º da CLT (Alterado pela Reforma Trabalhista): Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.</p> <p>Nesse sentido, a teoria que passa a ser aplicada é a teoria da aderência limitada ao prazo. Nesse caso, as conquistas obtidas vigoram pelo prazo fixado no próprio instrumento coletivo.</p> <p>Assim, com a Reforma Trabalhista, a alteração “passa a estar incorreta.”</p> <p>Segue quadro acerca dos impactos da Reforma Trabalhista pela inclusão do art. 611-A à CLT (não deixe de ler o dispositivo. A memorização é indispensável!)</p> | <p>IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prevalência do negociado sobre o legislado. A Lei nº 13.467/17, no art. 611-A, “caput” e incisos, da CLT, passou a prever a prevalência dos instrumentos coletivos sobre a legislação em diversas hipóteses elencadas. O rol apresentado é exemplificativo. • Antes da Reforma Trabalhista: Não havia previsão expressa acerca da valorização do negociado. As hipóteses de flexibilização trabalhista eram determinadas na Constituição Federal e pela jurisprudência do TST e do STF. • Controle dos instrumentos coletivos de trabalho. Foi ainda acrescentado o § 1º ao art. 611-A da CLT, o qual estabeleceu uma limitação no controle do Poder Judiciário dos instrumentos coletivos de trabalho. De acordo com o dispositivo, no exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo, a Justiça do Trabalho deve analisar exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, nos termos do art. 8º, § 3º, da CLT, balizando sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. |
|--|---|

• **Antes da Reforma Trabalhista:** Não havia a previsão dessa espécie de litisconsórcio legal na CLT. Nas ações coletivas (ação anula-tória de cláusulas convencionais), a doutrina e a jurisprudência já apontavam que os sindicatos deveriam figurar como litiscon-sórcios necessários. Nesse ponto, portanto, o dispositivo apenas reforçou o que já era adotado pela doutrina e jurisprudência. A grande inovação do disposi-tivo, portanto, foi estabelecer o litisconsórcio necessário também nas ações individuais.

23. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – TRT 9/2015) Considerando-se as regras legais

sobre a greve, é correto afirmar:

- (A) O empregador está permanentemente proibido de contratar novos empregados durante a greve.
- (B) A greve prescinde de comunicado geral nos ser-viços e atividades essenciais à comunidade.
- (C) A manutenção da greve após a decisão da Jus-tiça do Trabalho é abusiva; não o é, entretanto, aquela que, na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa, tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição.
- (D) Durante a greve, nos processos contínuos de produção (altos fornos, por exemplo), a eventual perda do equipamento é risco único e exclusivo do empregador.
- (E) Não é vedada a demissão de empregados duran-te a greve, e a Justiça do Trabalho, se provocada, dirá se a mesma é procedente ou não.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema da greve. Cabe destacar que, durante o mo-vimento grevista, devem-se respeitar os di-reitos e garantias fundamentais. Exemplo: não se pode impedir o acesso dos traba-lhadores que não aderiram ao movimento, ofensas físicas ou verbais, danificar equipa-mentos da empresa etc.

Alternativa correta: “C”. Nesse sentido, prevê o art. 14 da Lei de Greve:

Art. 14, Lei nº 7.783/89: Constitui abuso do direito de greve a inobservância das nor-mas contidas na presente Lei, bem como a

Alternativa “a”. Além de um comporta-mento pacífico durante a greve, há ne-cessidade de os trabalhadores manterem funcionando os maquinários da empresa, cuja paralisação resulte em prejuízos ao empregador. Exemplo: algumas caldeiras e fornos não podem ser desligados. Nesse caso, mesmo durante a greve, há necessi-dade de manutenção desse maquinário. Essa manutenção será decidida em acordo do sindicato com a empresa para evitar graves prejuízos ao empregador. Caso não haja acordo para a continuidade desses serviços, o empregador poderá contratar novos empregados. Nesse sentido:

Art. 9º, Lei nº 7.783/1989: Durante a gre-ve, o sindicato ou a comissão de negocia-ção, mediante acordo com a entidade pa-tronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empre-gados com o propósito de assegurar os ser-viços cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quan-do da cessação do movimento.

Parágrafo único. Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar di-retamente os serviços necessários a que se refere este artigo.

Alternativa “b”. Na greve, em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antece-dência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação.” (art. 13, Lei de Greve). A

que, no caso de lesão a interesse público, o art. 114, § 3º, CF/88 legitima o ajustamento de dissídio coletivo de greve pelo Ministério Público do Trabalho. Ressalta-se que a legitimidade do MPT está restrita somente às greves em serviços essenciais.

Importa destacar que, de acordo com a Reforma Trabalhista, constituirá objeto ilícito de convenção ou acordo coletivo que tratem sobre definição legal sobre serviços essenciais ou atendimento de necessidades inadiáveis da comunidade:

Art. 611-B da CLT (inserido pela Reforma Trabalhista): Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (...) XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

Alternativa correta: "b". "Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade;" (art. 11, "caput", Lei de Greve) "É abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais à comunidade, se não é assegurada o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço, na forma prevista na Lei nº 7.783/89;" (Orientação Jurisprudencial nº 36 da SDC do TST).

Alternativa "a": Não há nenhuma restrição legal ou constitucional a adesão de empregados que exerçam funções de direção e gerenciamento da atividade. Tendo em vista o direito de greve enquanto direito fundamental do trabalhador, não é possível admitir restrição aos gerentes e diretores.

Alternativa "c": No caso de inobservância do disposto no artigo anterior, o Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis" (art. 12 da Lei nº 7.783/1989). "Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade;" (art. 11, "caput", Lei de Greve) "É abusiva a greve que se realiza em setores que a lei define como sendo essenciais à comunidade, se não é assegurada o atendimento básico das necessidades inadiáveis dos usuários do serviço, na forma prevista na Lei nº 7.783/89;" (Orientação Jurisprudencial nº 36 da SDC do TST).

comunicação deve ser realizada com antecedência mínima de 72 horas da paralisação nas greves em atividades essenciais;

Alternativa "d": Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediadora acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento;" (art. 9º, Lei de Greve). "É obrigação dos grevistas assegurarem a manutenção dos equipamentos da empresa para se evitar prejuízos irreparáveis;

Alternativa "e": "É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14" (art. 7º, parágrafo único, Lei nº 7.783/1989). Dessa forma, é vedada a dispensa dos empregados durante a greve, exceto por abuso do direito de greve.

24. (FCC – Analista Judiciário – Área Judiciária – Oficial de Justiça Avaliador – TRT 9/2015) Na greve em serviço essencial

(A) é vedada a adesão de empregados que exerçam funções de direção e gerenciamento da atividade, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade;

(C) o Poder Público deve assumir a prestação do serviço paralisado, ainda que parcialmente, até que se restabeleça a atividade da empresa;

(D) o empregado grevista terá descontados os salários dos dias paralisados, ainda que a greve não seja considerada abusiva pela Justiça do Trabalho;

(E) o empregador deve requisitar ao Poder Público pessoal em substituição parcial aos empregados grevistas, de forma a assegurar o atendimento às necessidades básicas da população.

COMENTÁRIOS

Nota do autor: A questão aborda o tema da greve em serviços essenciais. Destaca-se

2. EXERCÍCIOS PARA MEMORIZAÇÃO

► REMUNERAÇÃO

1. 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 _____ que receber.
2. Integram o salário não só a importâncias fixa estipulada, como também as _____ e as _____ pagas pelo empregador.
3. As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de _____, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, _____

4. Considere-se _____ não só a importâncias 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
5. Além do pagamento em dinheiro, compreendem-se, no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, a habitação, o vestuário ou outras prestações *in natura* que a empresa, por força do _____, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.
6. O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a _____ e _____
7. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na _____, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.
8. O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de _____ para fins de equiparação salarial.
9. Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de _____ ou de acordo coletivo.
10. Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que essa possibilidade tenha sido _____ ou _____ na ocorrência de _____ do empregado.
11. É _____ a empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações *in natura* exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem

a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade" (art. 11, "caput", Lei de Greve). Portanto, o Poder Público somente assume a prestação dos serviços e atividades essenciais caso não sejam assegurados os serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Alternativa "d". "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" (art. 7º, Lei nº 7.783/1989). Em regra, os empregados terão seus salários descontados ainda que a greve não seja considerada abusiva, pois se trata de suspensão do contrato de trabalho. Contudo, é possível que seja estabelecido instrumento coletivo de trabalho prevendo não importaria em desconto nos salários.

Alternativa "e". "É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14" (art. 7º, parágrafo único, Lei nº 7.783/1989). Somente é possível a contratação de empregados substitutos quando não for assegurado o funcionamento das máquinas que possam causar prejuízos irreparáveis ao empregador ou, ainda, na hipótese de greve declarada abusiva.

válida a quitação, apenas, relativamente às

18. O pagamento a que fez jus o empregado será efetuado:

I – em dinheiro, ou cheque
II – em dinheiro ou depósito bancário quando

19. Qualquer _____ no pagamento da rescisão contratual não poderá exceder o

equivalente a um mês de remuneração do

20. A entrega ao empregado de documentos que

comprova a comunicação da extinção con-

tratual aos órgãos competentes bem como o

pagamento dos valores constantes do instru-

mento de rescisão ou recibo de quitação de-

verão ser efetuados até _____ contados

a partir do término do contrato.

21. Nos contratos que tenham termo estipulado,

o empregador que, sem justa causa, despe-

dir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a

título de indenização, e por _____ a remuneração a que teria direito até o termo

do contrato.

22. Havendo termo estipulado, o empregado

empregador dos _____ que

desse fato lhe resultarem. A indenização, po-

rém, não poderá exceder àquela a que teria

direito o empregado em idênticas condições.

23. Aos contratos por prazo determinado, que

contiverem cláusula _____ de rescisão antes de expirado

o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exer-

cido tal direito por qualquer das partes, os

princípios que regem a rescisão dos contratos

por prazo indeterminado.

▶ AVISO-PRÉVIO

24. A falta do aviso-prévio por parte do empre-

gador dá ao empregado o direito aos salários

correspondentes ao prazo do aviso, garantida

sempre a _____ desse período no

seu tempo de serviço.

do armazém ou dos serviços. Sempre que

não for possível o acesso dos empregados

a armazéns ou serviços não mantidos pela

Empresa, é lícito à autoridade competente

determinar a adoção de medidas adequa-

das, visando a que as mercadorias sejam

vendidas e os serviços prestados a preços

sem intuito de lucro

12. O pagamento de comissões e percenta-

gens só é exigível depois de ultimada a

a que se referem.

13. Nas transações realizadas por prestações

sucessivas, é exigível o pagamento das per-

centagens e comissões que lhes disserem res-

pectiva _____ a respectiva

liquidação. A cessação das relações de traba-

lho não prejudica a percepção das comissões

e percentagens devidas na forma estabeleci-

da por este artigo.

14. Em caso de rescisão de contrato de trabalho,

havendo controvérsia sobre o montante das

verbas rescisórias, o empregador é obriga-

do a pagar ao trabalhador, à data do com-

parecimento à Justiça do Trabalho, a parte

de _____ dessas verbas, sob

pena de pagá-las acrescidas de cinquenta

por cento. Essa obrigatoriedade não se aplica

à União, aos Estados, ao Distrito Federal, aos

Municípios e às suas autarquias e fundações

15. As dispensas imotivadas _____ ou

equiparam-se para todos os fins, não haven-

do necessidade de autorização prévia de enti-

dade sindical ou de celebração de convenção

coletiva ou acordo coletivo de trabalho para

16. Na extinção do contrato de trabalho, o em-

pregador deverá proceder à anotação na

Carteira de Trabalho e Previdência Social,

aos órgãos competentes

17. No instrumento de rescisão ou recibo de qui-

tagão, qualquer que seja a causa ou forma

de dissolução do contrato, deve ter especifi-

cada a natureza de cada parcela paga ao

empregado e discriminado o seu valor, sendo

26. É _____ o aviso-prévio na despedida

indireta.

27. O valor das horas extraordinárias habituais

integra o aviso-prévio indenizado. O reajusta-

so do aviso-prévio, beneficia o empregado

pré-avisado da despedida, mesmo que tenha

recebido _____ os salários corres-

pondentes ao período do aviso, que integra

seu tempo de serviço para todos os efeitos

legais.

28. O horário normal de trabalho do empregado,

durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver

sido promovida pelo empregador, será re-

duzido de _____ diárias, sem pre-

juízo do salário integral.

29. Dado o aviso-prévio, a rescisão torna-se efe-

tiva depois de expirado o respectivo prazo,

mas, se a parte notificante reconsiderar

o ato, antes de seu termo, à outra parte é

aceitar ou não a reconsidera-

ção. Caso seja aceita a reconsideração ou con-

tinuando a prestação depois de expirado o

prazo, o contrato continuará a vigorar, como

se o aviso-prévio não tivesse sido dado.

3. CABARITOS

3.1. Exercícios para memorização

01. Art. 457 da CLT – Gorjetas

02. Art. 457, § 1º da CLT (Reforma Trabalhista) – gra-

tificações legais / comissões

29. Art. 489 da CLT – facultado

28. Art. 488 da CLT – 2 horas

27. Art. 487, § 6º da CLT – antecipadamente

26. Art. 487, § 4º da CLT – devido

25. Art. 487, § 2º da CLT – descontar

24. Art. 487, § 1º da CLT – integração

23. Art. 481 da CLT – asscuratória de direito recípro-

22. Art. 480 da CLT – prejuízos

21. Art. 479 da CLT – metade

20. dias

19. Art. 477, § 6º da CLT (Reforma Trabalhista) – 10

18. Art. 477, § 5º da CLT – compensação

17. Art. 477, § 4º da CLT (Reforma Trabalhista) – de-

16. Art. 477, § 2º da CLT – mesmas parcelas

15. Art. 477-A da CLT (Reforma Trabalhista) – indivi-

14. Art. 467 da CLT – Incontroversa

13. Art. 466, § 1º da CLT – Proporcionalmente

12. Art. 466 da CLT – Transação

11. Art. 462, § 3º da CLT – vedado / razoáveis

10. Art. 462, § 1º da CLT – acordada / dolo

09. Art. 462 da CLT – Adiantamento / dispositivo de lei

08. Art. 461, § 4º da CLT – Paradigma

07. Art. 461 da CLT (Reforma Trabalhista) – mesma

06. Art. 459 da CLT – Comissões / percentagens /

05. Art. 458 da CLT – Contrato / costume

04. Art. 457, § 3º da CLT – Gorjetas

03. Art. 457, § 2º da CLT (Reforma Trabalhista) – aju-

ARTIGOS ALTERADOS PELA REFORMA TRABALHISTA EM DIREITO DO TRABALHO

> CLT

Art. 2º (...)

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo,

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

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

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 em casos de insegurança nas vias públicas 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;

Art. 8º (...)

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

§ 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.

§ 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.

Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativamente 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. 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.

I – (revogado);

II – (revogado).

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 sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

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

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

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).

§ 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 ilícito 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

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

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

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

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

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

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 vista.

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 a multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.

Art. 58. (...)

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua rescisão 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).

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,

tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

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

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

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

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

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

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

Art. 75-E. O empregador deverá instituir os seguintes procedimentos para a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Art. 134. (...)

§ 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.

§ 2º (Revogado).

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

TÍTULO II-A – DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou in-

Parágrafo único. A remuneração mensal pacificada 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, as

portoragões 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.

TÍTULO II

CAPÍTULO II-A – DO TELETRABALHO

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

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços predominantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de

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

XII – o grau de publicidade da ofensa.

envolvidas;

XI – a situação social e econômica das partes

X – o perdão, tácito ou expresso;

IX – o esforço efetivo para minimizar a ofensa;

VIII – a ocorrência de retratação espontânea;

VII – o grau de dolo ou culpa;

prejuízo moral;

VI – as condições em que ocorreu a ofensa ou o

V – a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;

omissão;

IV – os reflexos pessoais e sociais da ação ou da

psicológica;

III – a possibilidade de superação física ou

II – a intensidade do sofrimento ou da humilhação;

I – a natureza do bem jurídico tutelado;

considerar:

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juiz o

extrapatrimonial.

emergentes, não interfere na avaliação dos danos

compreendidos os lucros cessantes e os danos

§ 2º A composição das perdas e danos, assim

reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

indenizações a título de danos patrimoniais e das

ao proferir a decisão, discriminará os valores das

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juiz,

mesmo ato lesivo.

indenização por danos materiais decorrentes do

moniais pode ser perdida cumulativamente com a

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrim-

ação ou da omissão.

a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da

patrimonial todos os que tenham colaborado para

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extra-

judicial.

segredo empresarial e o sigilo da correspondência

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o

judicialmente tutelados inerentes à pessoa física.

a saúde, o lazer e a integridade física são os bens

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade,

são as titularidades exclusivas do direito à reparação.

ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrim-

3º desta Consolidação.

afasta a qualidade de empregado prevista no art.

pridas por este todas as formalidades legais, com

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cum-

individual entre a mulher e o empregador.

caput deste artigo deverão ser definidos em acordo

§ 2º Os horários dos descansos previstos no

Art. 396. (...)

durante todo o período de afastamento.

nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991,

e ensejará a percepção de salário-maternidade,

a hipótese será considerada como gravidez de risco

exerça suas atividades em local salubre na empresa,

lactante afastada nos termos do **caput** deste artigo

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a

qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

rios e demais rendimentos pagos ou creditados, a

das contribuições incidentes sobre a folha de saía-

Constituição Federal, por ocasião do recolhimento

compensação, observado o disposto no art. 248 da

labilidade à gestante ou à lactante, efetivando-se a

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insa-

§ 1º

recomende o afastamento durante a lactação.

emitido por médico de confiança da mulher, que

que gran, quando apresentar atestado de saúde,

III – atividades consideradas insalubres em qual-

que recomenda o afastamento durante a gestação;

médio ou mínimo, quando apresentar atestado de

II – atividades consideradas insalubres em grau

máximo, enquanto durar a gestação;

I – atividades consideradas insalubres em grau

a empregada deverá ser afastada de:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração,

nesta incluído o valor do adicional de insalubridade,

juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o

em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a inde-

nização será fixada com observância dos mesmos

parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas

vezes o último salário contratual do ofendido.

IV – ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta

último salário contratual do ofendido;

III – ofensa de natureza grave, até vinte vezes o

último salário contratual do ofendido;

II – ofensa de natureza média, até cinco vezes o

salário contratual do ofendido;

I – ofensa de natureza leve, até três vezes o último

- Art. 443.** O contrato individual de trabalho poderá ser acordado, tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.
- § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.
- Art. 444.**
- 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. 448-A.** Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraladas 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. 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 aquele 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, qualquer encargo trabalhista e previdenciário, não constitui base de incidência de multa.
- § 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 descrição 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 fornecida 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. 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 de despesa.
- 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.
- Art. 457. (...)**
- § 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.
- § 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.

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.

Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou incentivo, para dispensa individual, plurima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e para sua efetivação.

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plurimas 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-A. As dispensas imotivadas individuais, plurimas 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-A. As dispensas imotivadas individuais, plurimas 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-A. As dispensas imotivadas individuais, plurimas 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-A. As dispensas imotivadas individuais, plurimas 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-A. As dispensas imotivadas individuais, plurimas 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-A. As dispensas imotivadas individuais, plurimas 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-A. As dispensas imotivadas individuais, plurimas 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-A. As dispensas imotivadas individuais, plurimas 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-A. As dispensas imotivadas individuais, plurimas 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-A. As dispensas imotivadas individuais, plurimas 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-A. As dispensas imotivadas individuais, plurimas 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-A. As dispensas imotivadas individuais, plurimas 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-A. As dispensas imotivadas individuais, plurimas 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-A. As dispensas imotivadas individuais, plurimas 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-A. As dispensas imotivadas individuais, plurimas 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-A. As dispensas imotivadas individuais, plurimas 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-A. As dispensas imotivadas individuais, plurimas 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.

3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, no por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

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.

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.

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponde igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 458. (...) 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

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.

irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Art. 482. (...)

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

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.

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

Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas;

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:

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 o 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 coletivas, 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.

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

descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por

5 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.

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,

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 sua suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício

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

§ 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de

missão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.

9.4. A comissão tomara posse no primeiro dia útil seguinte a eleição ou ao término do mandato anterior.

representação.

§ 3º Serão eleitos membros da comissão de re-

data-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que

§ 2º Os empregados da empresa poderão candi-

Journal of Management Education 36(7) 809–826

DIREITO DO TRABALHO

- 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 expressão indicativa de contrapartida recíproca 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 no 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 subscretores de convenção coletiva ou de acordo 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 expressão e prévia anuência, qualquer

cobrança ou desconto salarial estabelecidos em

convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII – direito de greve, competindo aos tra-

balhadores 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 comu-

nidade em caso de greve;

XXIX – tributos e outros créditos de terceiros;

» LEI Nº 6.019/1974 (TERCEIRIZAÇÃO)

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

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

I – relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratante, quando a atividade o exigir.

II – sanitárias, de medidas de proteção à saúde e das à prestação do serviço.

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 traba-

lho e intervalos não são consideradas como normas

de saúde, higiene e segurança do trabalho para os

fins do disposto neste artigo.

Art. 614. (...)

3º Não será permitido estipular duração de

convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho

superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo

coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as

estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

Art. 634. (...)

2º Os valores das multas administrativas

expressos em moeda corrente serão reajustados

anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada

pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que

vier a substituí-lo."

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

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

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

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

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

» LEI Nº 8.036/1990 (FGTS)

Art. 20. (...)
(CLT), aprovada pelo Decreto – Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;
I-A – extinção do contrato de trabalho prevista no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho

» REVOGAÇÃO DE ARTIGOS (LEI Nº 13.467/2017)

Art. 5º Revogam-se:

I – os seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

- a) § 3º do art. 58;
- b) § 4º do art. 59;
- c) art. 84;
- d) art. 86;
- e) art. 130-A;
- f) § 2º do art. 134;
- g) § 3º do art. 143;
- h) parágrafo único do art. 372;
- i) art. 384;
- j) §§ 1º, 3º e 7º do art. 477;
- k) art. 601;
- l) art. 604.

1. The first

2. The second

3. The third

4. The fourth

5. The fifth

6. The sixth

7. The seventh

8. The eighth

9. The ninth

10. The tenth

11. The eleventh

12. The twelfth

13. The thirteenth

14. The fourteenth

15. The fifteenth

16. The sixteenth

17. The seventeenth

18. The eighteenth

19. The nineteenth

20. The twentieth

21. The twenty-first

22. The twenty-second

23. The twenty-third

24. The twenty-fourth

BIBLIOGRAFIA

- ADAD, Cristiane. *Emprego Doméstico*. Salvador: Editora Juspodivm, 2014.
- ALMEIDA, Amador. *Paes de. CLT comentada: legislação, doutrina, jurisprudência*. 5ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2008.
- BARRETO, Glaucia. *Curso do Direito do Trabalho*. Niterói: Impetus, 2008.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5ª ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2009.
- _____. *Curso de Direito do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2006.
- BARROS, Flávio Augusto Monteiro de. *Manual de Direito Civil. Lei de Introdução e Parte Geral*. v. 1. São Paulo: Método, 2005.
- BARROSO, Fábio Tílio. *Manual de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.
- CAIRO JÚNIOR, José. *Curso de Direito do Trabalho. Direito Individual e Direito Coletivo do Trabalho*. 4ª ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2009.
- _____. *Curso de Direito do Trabalho. Direito Individual e Direito Coletivo do Trabalho*. 10ª ed. Salvador: Juspodivm, 2015.
- CAPELLOTTI, Lademir José; BRANCO, Cristiane Maria Adad Amorim Castelo. *Cálculos Trabalhistas*. Salvador: Juspodivm, 2016.
- CASSAR, Vólia Bonfim. *Curso de Direito do Trabalho*. 2ª ed. Niterói: Impetus, 2008.
- _____. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª ed. Niterói: Impetus, 2009.
- _____. *Curso de Direito do Trabalho*. 4ª ed. Niterói: Impetus, 2010.
- _____. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª ed. Niterói: Impetus, 2012.
- _____. *Curso de Direito do Trabalho*. 8ª ed. Niterói: Impetus, 2013.
- _____. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª ed. Niterói: Impetus, 2015.
- CORREIA, Henrique. *Revista do Ministério Público do Trabalho. A Nova Lei de Etdio. Estdio na Administração Pública*. Atuação do Ministério Público do Trabalho. nº 37, março, 2009. p. 120.
- _____. *Curso de Direito do Trabalho. Específico para os Concursos de Técnico Judiciário do TRT e de Técnico do MPU*. Salvador: Juspodivm, 2009.
- _____. *Curso de Direito do Trabalho para os concursos de Analista do TRT e MPU*. 5ª ed. Salvador: Juspodivm, 2014.
- _____. *Curso de Direito do Trabalho para os concursos de Analista do TRT e MPU*. 7ª ed. Salvador: Juspodivm, 2015.
- _____. *Curso de Direito do Trabalho para os concursos de Analista do TRT e MPU*. 8ª ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

- _____. *Revisão Direito do Trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2014.
- _____. *Revisão Direito do Trabalho*. 2ª edição. Salvador: Juspodivm, 2015.
- _____. *Revisão Direito do Trabalho*. 3ª edição. Salvador: Juspodivm, 2016.
- _____. *Informativos do TST anotados e organizados por assunto*. Salvador: Juspodivm, 2014.
- _____. *Informativos do TST anotados e organizados por assunto*. 2ª edição. Salvador: Juspodivm, 2015.
- CORREIA, Henrique (org.). *REVISÃO Ministério Público do Trabalho*. 3ª ed. Salvador: Juspodivm, 2015.
- _____. *Revisão Ministério Público do Trabalho*. 4ª ed. Salvador: Juspodivm, 2016.
- _____. *Revisão Magistatura do Trabalho*. 3ª ed. Salvador: Juspodivm, 2015.
- _____. *Revisão Magistatura do Trabalho*. 4ª ed. Salvador: Juspodivm, 2016.
- CORREIA, HENRIQUE; SANTOS, ELISSON MIESSA (org.). *Estudos aprofundados MPT – Ministério Público do Trabalho*. 1ª ed. Salvador: Juspodivm, 2012.
- _____. *Estudos aprofundados MPT – Ministério Público do Trabalho*. 2ª ed. Salvador: Juspodivm, 2013.
- _____. *Estudos aprofundados Magistatura do Trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2013.
- _____. *Estudos aprofundados Magistatura do Trabalho*. v. 2. Salvador: Juspodivm, 2014.
- _____. *Temas atuais de Direito e Processo do Trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2014.
- CORREIA, HENRIQUE; MIESSA, ELISSON; ROCHA, ROBERTA. *Súmulas dos Tribunais Superiores organizadas por assunto*. 2ª ed. Salvador: Juspodivm, 2014.
- DINIZ, MARIA HELENA. *Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro Interpretada*. 9ª ed., adaptada à Lei 10.406/2002 – São Paulo: Saraiva, 2002.
- DELGADO, MAURÍCIO GODINHO. *Curso do Direito do Trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2008.
- _____. *Curso do Direito do Trabalho*. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2010.
- _____. *Curso do Direito do Trabalho*. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015.
- _____. *Curso do Direito do Trabalho*. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016.
- _____. *Curso Coletivo do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2008.
- GARCIA, GUSTAVO FELIPE BARBOSA. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Método, 2007.
- _____. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: Método, 2009.
- _____. *Curso de Direito do Trabalho*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010.
- _____. *Curso de Direito do Trabalho*. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.
- _____. *Meio Ambiente do Trabalho*. *Direito, Segurança e Medicina do Trabalho*. São Paulo: Método, 2006.
- IBRAHIM, FÁBIO ZAMBRITE. *Resumo de Direito Previdenciário*. 9ª ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2008.
- JORGE NETO, FRANCISCO FERREIRA e CAVALCANTE, JOUBERTO DE QUADROS PESSOA. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2009.

- MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Curso de Direito do Trabalho. A Relação de Emprego*. v. 2. São Paulo: LTr, 2008.
- MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2010.
- MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 24ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- _____. *Direito do Trabalho*. 25ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- _____. *Direito do Trabalho*. 30ª ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- _____. *Comentários às Súmulas do TST*. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- _____. *Comentários à CLT*. 12ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- _____. *Comentários à CLT*. 19ª ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- MELO, Raimundo Simão. *A Greve no Direito Brasileiro*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2009.
- _____. *A greve no Direito brasileiro*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- _____. *Atos acidentários na Justiça do Trabalho: Teoria e Prática*. São Paulo, LTr, 2011.
- MIESSA, Elisson. *Processo do Trabalho para os concursos de Analista do TRT e MPU*. 5ª ed. Salvador: Juspodivm, 2016.
- MIZIARA, Raphaël; BRAGA, Roberto Wanderley. *Informativos do TST comentados e organizados por assunto*. Salvador: Juspodivm, 2016.
- _____. *Percepção cumulativa dos adicionais insalubridade e periculosidade de acordo com a atual e mais recente jurisprudência do TST: um esclarecimento necessário*. Disponível em: <<http://ostrabalhistas.com.br/percepcao-cumulativa-dos-adicionais-insalubridade-e-periculosidade-de-acordo-com-atual-e-mais-reciente-jurisprudencia-do-tst-um-esclarecimento-necessario/>>.
- MOURA, Marcelo. *Curso de Direito do Trabalho*. 1ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 34ª ed. São Paulo: LTr, 2009.
- PINTO, Raimundo Antônio Carneiro. *Súmulas do TST Comentadas*. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2008.
- PINTO, Raimundo Antônio Carneiro, BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. *Orientações Jurisprudenciais do TST Comentadas*. São Paulo: LTr, 2009.
- PINTO, José Augusto Rodrigues. *Tratado de Direito Material do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.
- Rossato, Luciano, Léopore, Paulo e SANCHES, Rogério. *Estatuto da Criança e do Adolescente Comentado*. 4ª ed. Editora RT, 2012.
- SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho: Comentada, Atualizada, revista e ampliada por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco*. 42ª ed. São Paulo: LTr, 2009.
- SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho*. Série Concurso Público. 7ª ed. São Paulo: Método, 2008.
- SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de Direito do Trabalho Aplicado*, v. 1: Parte Geral. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

- _____. *Curso de Direito do Trabalho Aplicado, v. 2: Jornadas e Pausas*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- _____. *Curso de Direito do Trabalho Aplicado, v. 3: Segurança e Medicina do Trabalho da mulher e do menor*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- _____. *Curso de Direito do Trabalho Aplicado, v. 7: Direito Coletivo de Trabalho*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *A Saúde do Trabalhador como um Direito Humano: conteúdo essencial da dignidade humana*. São Paulo: Ltr, 2008.
- _____. *Acidente do Trabalho: responsabilidade objetiva do empregador*. São Paulo: Ltr, 2008.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. v. 1. 21ª ed. São Paulo: Ltr, 2004.
- TARTUCE, Flávio. *Direito Civil. Série Concursos Públicos. Lei de Introdução e Parte Geral*. São Paulo: Método, 2005.
- ZANGRANDO, Carlos. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2008, v. 2