

RESUMO DE DIREITO DO TRABALHO

2º BIMESTRE 2023

→ **ADICIONAIS TRABALHISTAS:** Os adicionais trabalhistas são parcelas integrantes do salário e tem por escopo compensar o trabalho realizado em situações que exijam maior desconforto do empregado em razão do tempo e do lugar da prestação de serviço ou que representem maior perigo ou risco para a sua saúde.

Os adicionais derivam da lei, como são os exemplos do, adicional noturno, de insalubridade, periculosidade, hora extra e transferência.

Os adicionais estão condicionados à permanência de condições mais gravosas ou complexas do trabalho realizado pelo empregado, pois no momento em que tais condições deixam de existir o empregador pode cessar o respectivo pagamento.

***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.*

Veja-se de forma específica alguns adicionais:

a) **PERICULOSIDADE:** O adicional de periculosidade é a parcela salarial prevista no art.193 da CLT que tem por escopo compensar o trabalho em condições, que por sua natureza ou método de trabalho, implique **risco a vida do empregado**, em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

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

OBS: O adicional de periculosidade está condicionado e apenas pode ser pago nas hipóteses elencadas por lei:

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica: Os empregados que trabalhem com algum desses tipos fara jus ao adicional de insalubridade.

Cita-se como exemplo, os empregados que laboram com bombas de gasolina, o empregado que dirige caminhão transportando líquido inflamável, o empregado que trabalha em sistema elétrico de potência em condições de risco ou expostos a radiação ionizante ou substancia radioativa.

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

Aqui, trata-se do agente que exerce uma atividade ou operação perigosa (previstas na forma da regulamentação aprovada pelo ministério do trabalho e previdência, ainda, as atividades perigosas estão arroladas na portaria 3.214/78 do ministério do trabalho e previdência).

Cita-se como exemplo o guarda, o vigia e até mesmo o segurança particular, que exerce uma atividade perigosa.

OBS: Parte minoritária da doutrina entende que para incidência do adicional de periculosidade, ocorre a necessidade de o agente/empregado utilizar-se da arma de fogo no exercício de sua função. Todavia, prevalece o entendimento majoritário, onde não há necessidade de o empregado possuir arma de fogo para o adicional de periculosidade.

OBS2: Em relação ao vigilante:

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

III – colisões, atropelamentos ou outras espécies de acidentes / ou violências nas atividades profissionais dos agentes das autoridades de trânsito:

Aqui, a **primeira parte do inciso** trata-se do **empregado que utiliza a sua moto** exclusivamente para o trabalho, com uma não eventualidade, ocorre a necessidade de ser uma motocicleta para fazer jus ao adicional de periculosidade.

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

OBS: Veículos que não tem necessidade de CNH (por exemplo a motinha elétrica, bicicleta, ou entra de a pé) não fara jus ao adicional de periculosidade, ainda, se moto for usada somente em local particular de emprego (por exemplo, a motinha do segurança da FAG) não será devido a periculosidade ao empregado, e se a moto for usada de maneira eventual, não poderá fazer jus ao adicional de periculosidade.

A **outra parte do inciso**, refere-se as **autoridades de transito**, foi alterado recentemente no dia 20/09/2023, pois querendo ou não, as autoridades de transito estão sujeitas a certo risco de vida.

- **PERCENTUAL DA PERICULOSIDADE:** O trabalho realizado em condições perigosas confere ao empregado o direito ao recebimento do adicional de periculosidade na base dos 30% sobre o seu salário básico.

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

OBS: Lembre-se da diferença entre salario e renumeração:

a) **remuneração** = salário + gorjeta pago pelo próprio empregador ou por terceiro.

b) **salário** = contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador em face do contrato de trabalho. Traz o inciso primeiro do art.457, parcelas de natureza

salarial, qual seja, aquelas que são percebidas com habitualidade pelo trabalhador, sendo:

- **ACUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE:** Quando o trabalho prestado estiver sujeito às condições que justificam a percepção de ambos os adicionais, a lei faculta ao empregado fazer a opção entre o adicional de insalubridade e o de periculosidade.

Ocorre que por conta da literalidade do referido dispositivo, a doutrina e jurisprudência majoritariamente sustentam que SÃO INCOMULÁVEIS os adicionais de periculosidade e insalubridade, cabendo ao empregado optar por qual adicional gostaria de receber. Em síntese, **os dois adicionais jamais se cumulam.**

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

- **EXPOSIÇÃO?** – Se o contato perigoso, for de maneira eventual, por tempo, extremamente reduzido, não incide o adicional de periculosidade, bem como, se de maneira fortuita, não será devido o adicional.

SÚM 364 TST: *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.*

- O adicional de periculosidade, tal como ocorre na insalubridade, é devido ao empregado quando comprovada, mediante prova pericial, a existência das condições que autorizam o seu pagamento:

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 - Argüida 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.

b) **PENOSIDADE:** O adicional de penosiade também possui fundamento constitucional no art.7º, inciso XXIII, porém não há nenhuma legislação infraconstitucional que o regule. Por esse motivo, o entendimento majoritário é o de que tal norma possui eficácia limitada e ainda não pode ser aplicada nos casos concretos pela justiça do trabalho.

Sendo assim, o pagamento do adicional de penosidade não é obrigatório, e sim apenas facultativo, pois carece de norma regulamentando a sua conceituação, aplicação e normas.

Um exemplo em que poderia se devido esse adicional, é o caso dos empregados que trabalham no correio.

c) TRANSFERÊNCIA: O adicional de transferência, é parcela integrante do salário, está previsto no art.469 e é devido enquanto durar a alteração de domicílio do empregado, sendo seu valor, no mínimo de 25% (podendo ser mais) do montante das parcelas de natureza salarial.

***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 .*

Com isso, são requisitos cumulativos e essenciais para a caracterização do direito ao adicional:

1. a provisoriedade da mudança, ou seja, **há transferência do trabalho é PROVISÓRIA**, o entendimento é que seja no máximo de um ano, porém não está vinculado a este ano.

O adicional será devido, enquanto durar essa situação de provisoriedade.

2. a **alteração do domicílio** do empregado, ou seja, efetivamente ele deve se mudar e ocorrer a alteração da localidade da prestação de serviço.

3. **anuência das partes**, ou seja, deve ocorrer a concordância sobre essa transferência.

OBS: Há situações em que não há necessidade do aceite entre as partes, em que ele vai ser transferido independentemente da sua concordância, sendo: O empregado que exerce função de confiança ou no caso do contrato que já prevê alteração de domicílio de forma implícita (que já está presente na própria relação jurídica, como por exemplo, o palhaço do circo) ou explícita (previsto expressamente no próprio contrato), isso deve sempre ser observado a proporcionalidade e a boa-fé do empregador, podendo ser configurado abuso de direito no caso concreto.

***§ 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.*

Verifica-se ainda, nesse sentido, que o fato do 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 percepção do mencionado adicional é a transferência provisória, sendo assim, tais situações acima alocadas, fara jus do adicional de no mínimo 25%.

4. a real necessidade de prestação de serviço, ou seja, ocorre que a **transferência deve ser por real necessidade de serviço**, cabendo ao empregador comprovar essa necessidade.

- **INEXISTENCIA DE ALGUM DESSES REQUISITOS?** A inexistência desses requisitos pode configurar abuso do poder diretivo do empregador, podendo, em teoria, o empregado utilizar seu direito de resistência para permanecer ou retornar ao seu local de trabalho.

Ainda, a mudança definitiva NÃO GERA o direito ao adicional de transferência, mas tão somente aquele em que reside a característica da provisoriedade.

- **EXTINÇÃO DO ESTABELECIMENTO?**

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

- **VALOR DO ADICIONAL:** seu valor, no mínimo de 25% (podendo ser mais) sobre o salário do empregado, enquanto durar a alteração de domicílio:

§ 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.

- **DESPESAS RESULTANTES DA MUDANÇA:** A percepção do adicional de transferência não afasta o dever de o empregador arcar com as despesas resultantes da mudança de domicílio do empregado, conforme previsto no art.470. Trata-se de uma ajuda de custo e, por este motivo, não integra o salário do empregado:

Art. 470 - As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador.

d) **NOTURNO:** diz o art.73 da CLT:

~~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.

OBS: A primeira parte deste artigo, é considerada inconstitucional, por este motivo, esta riscada!

Com isso, todo empregado receberá um adicional de 20% sobre a sua remuneração (aquilo pago pelo empregador ou terceiro). Ocorre que há exceção:

***SÚM 354 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.*

Ou seja, as gorjetas incidem sobre todas as verbas de caráter remuneratório. Com exceção de 04 delas, a saber: o adicional noturno, hora extra, repouso semanal remunerado e aviso prévio.

- **BASE DE CÁLCULO:** Para o **empregado urbano**, entende-se por trabalho noturno aquele realizado entre as 22:00 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, o empregado tem um aumento de **20%** sobre o valor da hora diurna trabalhada:

§ 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.

A hora a ser computada para o **empregado urbano**, é de **52 minutos e 30 segundos**, é um benefício para o empregado, ele ganha o adicional por esses minutos trabalhados, e não efetivamente por 1 hora:

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

Já se tratando de **empregado rural**, a de saber que ocorre diferenciação, a saber:

Considera-se trabalho noturno para o **pecuarista** das 20:00 até as 4:00 já para a **lavoura** considera-se trabalho noturno que faz jus ao adicional o trabalho realizado das 21:00 até as 5:00.

O empregado rural tem direito de adicional noturno no valor de **25%** seja para pecuarista ou lavoura sobre sua remuneração normal, ademais, se considera para tais fins 60:00 minutos trabalhos.

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.

Ainda, é importante ressaltar que o acréscimo, a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito, tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem (CLT, art.73, § 3º).

e) HORA EXTRA: O adicional de hora extra, como parcela de natureza salarial, é devido em função do trabalho prestado além do limite horário máximo legal, em regime de prorrogação de jornada:

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.

Nota-se que deve ser no máximo duas horas extras diariamente, podendo, eventualmente, a ultrapassagem deste prazo, gerar um dano existencial.

- **BASE DE CÁLCULO:** A base de cálculo da hora extraordinária é a remuneração do empregado, devendo o empregador somar todas as parcelas de natureza salarial e dividir pela quantidade de horas laboradas no mês. Tal raciocínio evidencia-se na **SÚM 354 do TST**, cujo teor (visto acima), afasta da base de cálculos das horas extras as parcelas pagas por terceiros (gorjetas).

O valor deverá ser no mínimo de 50% superior a metade da hora normal.

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

- **PRORROGAÇÃO DA JORNADA:** É possível a prorrogação da jornada, bastando um mero acordo entre as partes.

- **COMPENSAÇÃO DE JORNADA MAL FEITA:** Conforme entendimento sumulado (Súm. 85 do TST), não há pagamento do adicional de horas extras no caso de regime de compensação de horas (instituído por acordo individual ou negociação coletiva) ou de banco de horas (instituído somente por acordo ou convenção coletiva). Visto isso, referente ao banco de horas, este pode ser:

1. BANCO DE HORAS ANUAL: O banco de horas anual, instituído e autorizado somente por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo, não deverá ser pago ao empregado o adicional de horas extras, pois o banco de horas, o empregado tem o prazo estipulado de 1 ano (12 meses) para “compensar” as horas extraordinárias trabalhadas, e neste caso, se ultrapassado o período de 01 ano e não compensado pelo empregado, deve o empregador pagar as horas extras devidas.

Nesse caso, é necessário que seja formalizado por escrito.

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.

2. BANCO DE HORAS SEMESTRAL: O banco de horas semestral será estipulado por meio de acordo individual escrito entre as partes. O empregado tem o prazo de 06 meses para “compensar” as horas extraordinárias trabalhadas, ultrapassado o prazo de 06 meses e não compensado as horas pelo empregado, deverá o empregador pagar as horas extras devidas.

§ 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.

- **COMPENSAÇÃO DA JORNADA:** estipulou a lei, ainda, a compensação da jornada por meio de acordo individuais escrito ou verbal, desde que a compensação ocorra no mesmo mês, ou seja, eu não pago as horas extras mais a pessoa deve compensar as horas extras feitas no mesmo mês.

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

- **RECISÃO CONTRATUAL E AS HORAS EXTRAS:** No momento de rescisão contratual, se o empregado tiver horas extraordinárias, devera o empregador paga-las, todavia, se dever horas, descontar-se da sua rescisão, sendo 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 data da rescisão.

→ **CÁLCULOS TRABALHISTAS:** Na inicial de qualquer ação trabalhista, deve ser feito um pedido líquido, certo e aproximadamente determinado. Com isso, verificou-se a necessidade de sumular um coeficiente para saber o valor da hora trabalhada, dividindo tal coeficiente sobre a remuneração do emprego, sendo assim:

SÚM.124 DO TST: *I - o divisor aplicável para o cálculo das horas extras será:*

a) 120, para os empregados submetidos à jornada de quatro horas.

b) 180, para os empregados submetidos à jornada de seis horas.

c) 210, para os empregados submetidos à jornada de sete horas.

d) 220, para os empregados submetidos à jornada de oito horas.

Por exemplo, o empregado trabalhou 08 horas e ganha uma remuneração no valor de R\$ 2.200,00, a conta para saber o valor da hora trabalhada será 2.200,00 dividido por 220 = 10,00.

Outro exemplo é o empregado que trabalhou 4 horas e a sua remuneração é no valor de R\$3.000,00, far-se-á a conta de 3.000 dividido por 120 = 25,00.

Após fazer o cálculo do valor da hora do empregado, é possível fazer os seguintes cálculos:

a) **CÁLCULO DA HORA NOTURNA:** Para fazer o cálculo da hora noturna, deve-se saber o valor da hora normal trabalhada, por exemplo, se tratando de um empregado doméstico que ganha R\$10,00 por hora trabalhada fazer-se vezes 20% (empregada doméstica) = 12,00.

OBS: O **empregado doméstico** tem um aumento de **20%** sobre o valor da hora diurna trabalhada, considera-se noturno o trabalho efetivado das 22:00 até as 5:00 da manhã do dia seguinte. Já para o **empregado rural** considera-se trabalho noturno para o **pecuarista** das 20:00 até as 4:00 já para a **lavoura** considera-se trabalho noturno que faz jus ao adicional o trabalho realizado das 21:00 até as 5:00. O empregado rural tem direito de adicional noturno no valor de **25%** seja para pecuarista ou lavoura sobre sua remuneração normal.

b) CÁLCULO DA HORA EXTRA: Para fazer o cálculo da hora EXTRA, deve-se saber o valor da hora normal trabalhada, por exemplo, se tratando de um empregado doméstico que ganha R\$10,00 por hora trabalhada fazer-se vezes 50% = 15,00.

OBS: § 1º A remuneração da hora extraordinária será, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) superior ao valor da hora normal.

C) CÁLCULO DA HORA NOTURNA + HORA EXTRA: Para fazer tal cálculo basta pegar o valor da hora noturna trabalhada e somar com o adicional de hora extra (50%). Por um exemplo, 12,00 + 50% = 18,00.

→ **DESCANSO SEMANAL:** É assegurado a todo empregado um repouso semanal remunerado de, no mínimo, 24 horas consecutivas, o qual deverá coincidir, preferencialmente, com o domingo.

***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 elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.*

O repouso semanal remunerado é, na verdade, o reconhecimento de que existe um direito à “jornada semanal” de trabalho, pois o empregado deve trabalhar 06 dias e descansar obrigatoriamente no 7º dia.

Todavia, ocorre que o DESCANSO sempre irá existir, porém para este DESCANSO ser remunerado deve atender requisitos presentes na lei 605/49:

***Art. 6º** Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.*

SÃO REQUISITOS PARA QUE O DESCANSO SEMANAL SEJA REMUNERADO:

1. FREQUÊNCIA.

+

2. PONTUALIDADE.

São motivos justificados os previstos no **art.6º, § 1º**:

a) os previstos no [artigo 473 e seu parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho](#);

b) a ausência do empregado devidamente justificada, a critério da administração do estabelecimento;

c) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;

d) a ausência do empregado, até três dias consecutivos, em virtude do seu casamento;

e) a falta ao serviço com fundamento na lei sobre acidente do trabalho;

f) a doença do empregado, devidamente comprovada

§ 2º A doença será comprovada mediante atestado de médico da instituição da previdência social a que estiver filiado o empregado, e, na falta dêste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo êstes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escôlha.

§ 3º Nas empresas em que vigorar regime de trabalho reduzido, a freqüência exigida corresponderá ao número de dias em que o empregado tiver de trabalhar.

§ 4º Durante período de emergência em saúde pública decorrente da Covid-19, a imposição de isolamento dispensará o empregado da comprovação de doença por 7 (sete) dias.

§ 5º No caso de imposição de isolamento em razão da Covid-19, o trabalhador poderá apresentar como justificativa válida, no oitavo dia de afastamento, além do disposto neste artigo, documento de unidade de saúde do Sistema Único de Saúde (SUS) ou documento eletrônico regulamentado pelo Ministério da Saúde.

→ **FÉRIAS:** Após cada período de 12 meses de vigência de contrato, o empregado adquire o direito a férias anuais remuneradas, com pelo menos, um terço a mais do seu salário normal (CF, art.7º, XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal), isto é, da sua remuneração mensal.

Trata-se de um direito fundamental social dos trabalhadores, previstos na constituição federal, e de um direito humano universal.

CONCEITO: Em simples palavras, entende-se por férias, uma paralisação temporária do serviço, sendo essa paralisação remunerada.

O período de férias anuais remuneradas “será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço (art.130, § 2º).

Nesse sentido, as férias anuais remuneradas constituem ato jurídico complexo, uma vez que para o seu cabimento se levam em conta dois momentos distintos:

a) O período aquisitivo: Corresponde aos primeiros 12 meses contados da admissão do empregado. O empregado só adquire o direito as férias após 12 meses (01 ano) de serviço prestado ao mesmo empregador.

b) O período concessivo: É o período de 12 meses após o período aquisitivo. Logo, o empregador tem a faculdade de conceder as férias nos 12 meses subsequentes ao período aquisitivo.

OBS: Art. 136 - A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

Todavia, as exceções ao direito de o empregado escolher o período de férias do empregado encontram-se nos § 1º e 2º do art.136 da CLT, vejamos:

a) membros da mesma família: § 1º - *Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.*

Verifica-se com isso que os membros da mesma família que trabalharem na mesma empresa ou estabelecimento terão direito a gozar férias no mesmo período, cabendo ao empregador analisar se o descanso de ambos no mesmo período causara ou não prejuízo.

OBS: Entende-se por família, o grau de parentesco até o 3º grau.

b) estudante menor de 18 anos: 2º - *O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.*

Nessa hipótese, o empregado acadêmico menor de 18 anos de idade terá o direito de ter suas férias juntamente com as férias escolares.

- **FALTAS INJUSTIFICADAS:** as faltas injustificadas que excedam de 05 dias do período aquisitivo redundam na redução do período de férias, observada a gradação prevista no artigo 130 da CLT, segundo o qual, após cada período de 12 meses de vigência do contrato (período aquisitivo), o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

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

II - 24 dias corridos, quando houver tido de 6 a 14 faltas;

III - 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas;

IV - 12 dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas.

V - após 33 faltas, perde-se o direito a férias.

OBS: A concessão de licença remunerada superior a 30 dias impede que o trabalhador tenha o direito de gozar de férias anuais remuneradas, mas esse fato não lhe tira o direito de receber o adicional constitucional de um terço das férias. Nesse sentido, ele perde o direito de descansar, mais não o adicional constitucional.

OBS: Ao empregador é vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço, uma vez que a gradação acima (art.130) já constitui sanção legal que tem por destinatário o laborista.

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.

O art.131 da CLT **não considera falta ao serviço para os efeitos do art.130, a ausência do empregado:** I - nos casos referidos no [art. 473](#) consolidado; II - durante o

licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social; III - por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, excetuada a hipótese do [inciso IV do art. 133](#); IV - justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário; V - durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido; e VI - nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do [inciso III do art. 133](#).

- **PRESTAÇÃO DE SERVIÇO:** Durante as férias, não se admite que o empregado preste serviço a outro empregador, salvo se possuir contrato com outra empresa.

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.

- **FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS:** As regras contidas no art.134 da CLT, foram substancialmente alteradas pela lei 13.467/2017, que assim deu nova redação ao texto:

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.

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

Em regra, as férias devem ser concedidas em somente um período de 30 dias, após o período aquisitivo. Verifica-se agora que ao dispor o § 1, que o fracionamento das férias em até três períodos, desde que um deles não seja inferior a 14 dias, dependendo de “concordância do empregado”, é praticamente certo que quem decidira sobre tal fracionamento será o empregador, tendo em vista a vulnerabilidade do trabalhador ao poder empregatício patronal. A regra do § 3 é salutar, pois repouso semanal remunerado e feriado são causas de interrupção do contrato de trabalho e são dias destinados ao repouso, o que, na pratica, implicaria a redução do período de férias.

OBS: Não se admite fracionar em 04 vezes, é somente em 03.

- **COMUNICAÇÃO E PAGAMENTO DAS FÉRIAS:** A comunicação de aviso de férias deve ser no mínimo de 30 dias antes, e necessariamente deve ser um aviso formal por escrito. O pagamento ocorrerá no mínimo 02 dias antes do dia estipulado para o empregado estrar de férias, comportando o salário e mais um terço.

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.

OBS: É facultado ao empregado converter, isto é, “vender” 10 dias de suas férias, recebendo um abono pecuniário equivalente a 1/3 da sua remuneração, sem prejuízo do adicional de 1/3 instituído constitucionalmente.

***Art. 143** - É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.*

OBS: Ultrapassado o período concessivo em que o empregado tenha gozado das férias anuais, o empregador fica obrigado a pagar em dobro a respectiva remuneração, nos termos do:

***Art. 137** - Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o [art. 134](#), o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.*

***§ 1º** - Vencido o mencionado prazo sem que o empregador tenha concedido as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas.*

***§ 2º** - A sentença cominará pena diária de 5% (cinco por cento) do salário mínimo da região, devida ao empregado até que seja cumprida.*

***§ 3º** - Cópia da decisão judicial transitada em julgado será remetida ao órgão local do Ministério do Trabalho, para fins de aplicação da multa de caráter administrativo.*

→ **FUNDO DE GARANTIA POR TEMPO DE SERVIÇO (FGTS):** O FGTS é regido pela Lei 8.036/1990 e é um regime obrigatório para todos os empregados urbanos e rurais, bem como para os trabalhadores avulsos, por força do art. 7º, III, da CF.

- **CONCEITO:** Entende-se por FGTS um fundo formado por recolhimentos mensais sobre a remuneração do empregado, efetuadas em conta vinculadas abertas em nome do trabalhador. São saldos depositados pelo empregador nas contas vinculadas do trabalhador, no valor de 8% sobre a remuneração mensal do empregado.

OBS: FGTS, não é descontado.

- **TRÍPLICE DIMENSÃO:** É possível afirmar que o FGTS possui uma tríplice dimensão visto que incide em 03 relações distintas que se complementam: *a)* empregado X empregador; *b)* empregado X estado e; *c)* estado X sociedade.

- **NATUREZA JURÍDICA:** Não há, em doutrina, uniformidade quanto a natureza jurídica do FGTS. Para tanto, para o STF, ele tem natureza estatutária por decorrer da lei e por ela disciplinado. Assim, para a Corte, é uma **verba salarial de natureza diferida**, pois o pagamento é feito mensalmente para o empregado sacá-lo futuramente, via de regra, quando demitido sem justa causa.

- **CABIMENTO:** É um regime obrigatório para todos os empregados, qualquer que seja sua natureza, por força constitucional.

OBS: O servidor público não tem adicional de FGTS, pois tem lei específica para o seu regulamento.

***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;*

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

- **ALÍQUOTA:** Todo empregador é obrigado a depositar até o dia sete de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas que tratam os arts. 457 e 458 da CLT.

Considera-se remuneração, para efeito da incidência do FGTS, não apenas o salário base, mas também:

***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*

Cita-se ainda, como exemplo, as férias, hora extra, adicionais noturno, insalubridade, periculosidade e entre outros.

OBS: O jovem aprendiz, tem direito a receber FGTS, todavia, a importância corresponde a 2% da sua remuneração.

OBS: O estagiário não tem o FGTS, pois o estágio possui caráter educativo.

- **MULTA COMPENSATÓRIA DE FGTS:** A multa rescisória FGTS é devida quando o empregado é demitido sem justa causa ou por culpa recíproca, ou seja, quando tanto o patrão quanto o empregado foram responsáveis, de alguma forma, pelos eventos que culminaram na demissão. O valor da multa corresponde a 40% sobre o valor do saldo do FGTS.

OBS: A multa é calculada sobre o valor do atual empregador, independente se o empregado já tinha saldo de FGTS pago por outro empregador.

OBS: Uma das causas que admitisse pedir a rescisão indireta é o não pagamento mensal do FGTS feito do empregado para o empregador.

- **RECISÃO:** Admite-se a rescisão feita de 03 formas:

	<i>SEM JUSTA CAUSA</i>	<i>COM JUSTA CAUSA</i>
<i>EMPREGADOR</i>	Se o empregado é demitido sem justa causa, fara jus ao saque do FGTS + a multa compensatória de 40%.	Se o empregado é demitido com justa causa, não poderá fazer o saque do FGTS, nem terá a multa compensatória.

	<i>PEDIDO DE DEMISSÃO</i>	<i>RECISÃO INDIRETA</i>
<i>EMPREGADO</i>	Se por ato de vontade, o empregado pede demissão para o empregador, não terá direito ao saque do FGTS e nem a multa compensatória.	Se no caso de falta grave do empregador, o empregado pedir a rescisão contratual indireta, fara jus ao saque do FGTS e multa compensatória no valor de 40%.

CULPA RECÍPROCA: Art. 484 - Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

Nesse caso, é possível estipular um acordo de maneira amigável entre o empregado e o empregador, a multa compensatória reduz no valor de 20% e é possível sacar até 80% do valor do FGTS, e ainda o empregado não poderá receber o seguro desemprego.

→ **SEGURO DESEMPREGO:** O seguro desemprego é regido pela Lei 7.998/1990 e é um direito social constitucional, por força do art.7º, II, da CF.

- **CONCEITO:** Trata-se de um direito pessoal e intransferível do trabalhador, o qual será concedido por um período mínimo de 03 meses e de no máximo 05 meses, ao depender do tempo de serviço.

- **HIPÓTESES:** Será concedido o auxílio do seguro desemprego se acontecer a rescisão contratual de duas formas: **a) dispensa sem justa causa e; b) rescisão indireta.**

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, e ao trabalhador

comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo;

- TEMPO:

1º SOLICITAÇÃO – para que receba seguro desemprego nos últimos 18 meses deve ter trabalhado pelo menos 12 meses.

2º SOLICITAÇÃO – basta que nos últimos 12 meses, ele tenha trabalhado nove meses.

3º SOLICITAÇÃO – basta o empregado ter trabalhado 06 meses consecutivos.

***Art. 3º** Terá direito à percepção do seguro-desemprego o trabalhador dispensado sem justa causa que comprove:*

I - ter recebido salários de pessoa jurídica ou de pessoa física a ela equiparada, relativos a:

a) pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação;

b) pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação; e

c) cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações;

- RENDA: O empregado para receber o auxílio do seguro desemprego NÃO pode possuir renda para sustentar a sua manutenção ou a de sua família:

I - não estar em gozo de qualquer benefício previdenciário de prestação continuada, previsto no Regulamento dos Benefícios da Previdência Social, excetuado o auxílio-acidente e o auxílio suplementar previstos na [Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976](#), bem como o abono de permanência em serviço previsto na [Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973](#);

IV - não estar em gozo do auxílio-desemprego; e

V - não possuir renda própria de qualquer natureza suficiente à sua manutenção e de sua família.

- PARCELAS: Para receber as parcelas é necessário efetuar a solicitação:

1º SOLICITAÇÃO: se o empregado trabalhou de 12 até 23 meses, terá o direito a receber 04 parcelas. Se trabalhou 24 meses ou mais, terá o direito a receber 05 parcelas.

I - para a primeira solicitação:

a) 4 (quatro) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 12 (doze) meses e, no máximo, 23 (vinte e três) meses, no período de referência; ou

b) 5 (cinco) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) meses, no período de referência;

2º SOLICITAÇÃO: se o empregado trabalhou de 9 até 11 meses terá o direito a receber 03 parcelas. Se trabalhou de 12 até 23 meses poderá receber no máximo 04 parcelas e se trabalhou 24 meses ou mais terá o direito de receber 05 parcelas do seguro desemprego.

II - para a segunda solicitação:

a) 3 (três) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 9 (nove) meses e, no máximo, 11 (onze) meses, no período de referência;

b) 4 (quatro) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 12 (doze) meses e, no máximo, 23 (vinte e três) meses, no período de referência; ou

c) 5 (cinco) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) meses, no período de referência;

3º SOLICITAÇÃO: basta que o empregado trabalhe de 06 até 11 meses para receber 03 parcelas. Se trabalhar de 12 até 23 parcelas poderá receber o máximo de 04 parcelas, já se o empregado trabalhou 24 meses ou mais fara jus ao máximo de 05 parcelas de seguro desemprego.

III - a partir da terceira solicitação:

a) 3 (três) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 6 (seis) meses e, no máximo, 11 (onze) meses, no período de referência;

b) 4 (quatro) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 12 (doze) meses e, no máximo, 23 (vinte e três) meses, no período de referência; ou

c) 5 (cinco) parcelas, se o trabalhador comprovar vínculo empregatício com pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) meses, no período de referência.

OBS: São pagas ao empregador o máximo de 05 parcelas.

- VALOR: O valor da parcela do seguro desemprego é feito com base na média dos últimos 03 salários do empregado.

OBS: NÃO é feito com base no quanto o empregado ganha.

O Ministério do Trabalho e Emprego realizou a atualização da tabela anual para o cálculo do seguro-desemprego em janeiro de 2023. Confira abaixo:

MÉDIAS DO SALÁRIO	CÁLCULOS DA PARCELA
Até R\$1.968,36	Multiplica-se o salário médio por 0,8

De R\$ 1.968,37 até R\$ 3.280,93	O que exceder a R\$1.968,36 multiplica-se por 0,5 e soma-se com R\$1.574,69.
Acima de R\$ 3.280,93	O valor será invariável de R\$2.230,97

Ou seja, um trabalhador que teve uma média salarial de R\$ 1.960,00 nos últimos três meses anteriores à dispensa vai receber uma parcela de R\$ 1.568,00. Já o profissional que ganhou uma média de R\$ 2.500,00 deve ter direito a um [benefício](#) de R\$ 1.840,51.

Como último exemplo, alguém cuja média salarial foi de R\$ 4.000,00 vai receber R\$ 2.230,97 de seguro-desemprego.

→ **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:** Um dos princípios peculiares do direito do trabalho é o da continuidade da relação de emprego. É exatamente por isso que somente em situações especiais poderá haver paralisações provisórias no contrato de trabalho.

- **CONCEITO:** Dá-se a suspensão quando inexistir obrigatoriedade da prestação de serviços e pagamento do salário. Na suspensão, portanto, empregado e empregador ficam dispensados, transitoriamente, do cumprimento das suas obrigações ínsitas ao contrato de trabalho. **Em simples palavras, é um não trabalho, onde não há recebimento e pagamento de salário e o contrato fica suspenso.**

- **HIPÓTESES:** Algumas são as hipóteses que podem levar a suspensão do contrato de trabalho, sendo:

a) suspensão disciplinar, que não poderá ser superior a trinta dias:

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

b) a greve, em princípio, implica suspensão contratual.

c) A prisão provisória do empregado.

d) licença não remunerada.

E existem inúmeras outras causas, para tato, cita-se acima apenas as mais importantes.

Os **efeitos da suspensão do contrato de trabalho**, quais sejam: **a)** a continuidade e manutenção do vínculo empregatício; **b)** o direito de o empregado retornar ao emprego, com direito “a todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas a categoria que pertencia na empresa” (art.471, CLT) e; **c)** a impossibilidade de extinção do contrato de trabalho por ato unilateral.

Decorrido o período da suspensão do contrato de trabalho, duas situações poderão ocorrer: **a)** o retorno do empregado, com o que o contrato volta a ter seu curso normal, assegurando-se ao empregado, daí por diante todas “as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas a categoria que pertencia na empresa”

(art.471, CLT) e; **b)** a extinção do contrato de trabalho, com pagamento das verbas rescisórias, calculadas sobre o salário do mês anterior a suspensão, e caso haja aumento de salário durante o período de suspensão o cálculo tomará por base o novo salário, por aplicação do referido dispositivo legal.

→ **INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:** Na interrupção o empregado fica desobrigado de prestar serviço, mais continua a receber salários. Durante a interrupção, o empregado terá direito a todas as vantagens de ordem pessoal, como adicional por tempo de serviço, licença-prêmio, adicionais que vinham sendo pagos e etc.

- **HIPÓTESES:** São hipóteses que podem ocasionar a interrupção do contrato de trabalho:

a) as férias.

b) doação de sangue.

c) empregado que colabora com a justiça, na condição de testemunhas.

d) As previstas no art.473:

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

I - *até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;*

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

III - *por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada;*

IV - *por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;*

V - *até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.*

VI - *no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na [letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964](#) (Lei do Serviço Militar).*

VII - *nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.*

VIII - *pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a júízo.*

IX - *pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membros.*

X - *pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez;*

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

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

Assim como ocorre na suspensão os **efeitos da interrupção do contrato de trabalho**, são: **a)** a continuidade e manutenção do vínculo empregatício; **b)** o direito de o empregado retornar ao emprego, com direito “a todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas a categoria que pertencia na empresa” (art.471, CLT) e; **c)** a impossibilidade de extinção do contrato de trabalho por ato unilateral.

Decorrido o período da interrupção do contrato de trabalho, duas situações poderão ocorrer: **a)** o retorno do empregado, com o que o contrato volta a ter seu curso normal, assegurando-se ao empregado, daí por diante todas “as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas a categoria que pertencia na empresa” (art.471, CLT) e; **b)** a extinção do contrato de trabalho, com pagamento das verbas rescisórias, calculadas sobre o salário do mês anterior a suspensão, e caso haja aumento de salário durante o período de suspensão o cálculo tomará por base o novo salário, por aplicação do referido dispositivo legal.