

1. Contrato de Trabalho

Forma do Contrato de Trabalho

De acordo com o art. 443 da CLT, não há forma específica para o contrato de trabalho. Ele poderá ser *escrito* (de longe, o mais comum), *verbal*, ou mesmo *tácito* (a prestação reveste-se das características necessárias sem nunca haver uma manifestação expressa das partes). Todas as formas têm o mesmo valor para a lei brasileira, lembrando sempre que os meios de prova se pautarão pelo *princípio da primazia da realidade*.

Prazo do Contrato de Trabalho

Em regra, os contratos de trabalho tem tempo indeterminado (princípio da continuidade da relação de emprego), mas a lei admite, se expressamente convencionado, o contrato por tempo determinado.

Requisitos do Contrato de Trabalho

1. **Continuidade:** O contrato de trabalho é de trato sucessivo, protraí-se com o tempo, e deve ser prestado com continuidade. Aquele que trabalha de maneira eventual, não é empregado.
2. **Subordinação:** O empregado depende do empregador, que lhe dirige e lhe orienta na execução do serviço. Se não há subordinação, como no caso dos autônomos e dos empreiteiros, não há relação de emprego.
3. **Onerosidade:** O contrato de trabalho não é gratuito, pois o empregado sempre trabalhará por determinada remuneração. O trabalho voluntário exercido gratuitamente não gera relação de emprego.
4. **Pessoalidade:** O contrato de trabalho é *intuitu personae*, ou seja, só poderá ser prestado por determinado empregado, não podendo se fazer substituir por outra pessoa.
5. **Alteridade:** O empregado presta serviços por conta de outrem, portanto não pode assumir quaisquer riscos. Poderá ter participação nos lucros da empresa, mas nunca nos prejuízos, cuja responsabilidade exclusiva é do dono da empresa.

Características do Contrato de Trabalho

1. **Bilateral**, pois é sempre entre duas pessoas (o empregado e o empregador). Surge também o dever de prestar serviço para o empregado e de remunerar para o empregador.
2. **Não-solene**, pois não exige solenidade específica para sua configuração, podendo ser, inclusive, verbal.
3. **Oneroso**, pois o trabalho gratuito não gera vínculo empregatício.
4. **Comutativo**, pois de antemão as partes já tem a expectativa do que deverão dar e receber no contrato.
5. **De execução continuada**, pois prolonga-se com o tempo, seguindo o princípio da continuidade da relação de emprego.

Classificação dos Contratos de Trabalho

1. **Quanto à jornada:** tempo total (8 horas por dia) ou parcial (4 a 5 horas por dia, não excedendo 25 horas semanais).
2. **Quanto à manifestação da vontade:** expresso ou tácito.
3. **Quanto à duração:** por prazo determinado (nunca poderá exceder 2 anos) ou indeterminado.

2. Suspensão e Interrupção do Contrato de Trabalho

Conceito e Distinções

O contrato de trabalho reveste-se de três caracteres principais: a *pessoalidade*, visível na prestação do serviço em si; a *remuneração*, que é a paga do serviço executado; e a *contagem de tempo de serviço*, que será usada para contagem de férias, décimo terceiro, etc., mas não para fins previdenciários.

A *interrupção* de contrato de trabalho atinge apenas o caractere da *pessoalidade*, enquanto a *suspensão* atinge todos eles; portanto **a diferença entre a interrupção e a suspensão é que na interrupção apenas a prestação do serviço é interrompida, enquanto a suspensão interrompe a prestação, a remuneração e a contagem do tempo de serviço**. Tal regra, entretanto, fornece apenas as diretrizes gerais de distinção entre estes dois institutos; como veremos adiante existem casos excepcionais que não se enquadram exatamente em nenhuma das hipóteses acima.

A interrupção pode se dar por força de lei ou por convenção entre as partes (CLT, art. 444), e a suspensão apenas por força de lei.

Hipóteses legais de interrupção (CLT, art. 473)

4. **Falecimento** de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica, por dois dias consecutivos.
5. Em virtude de **casamento**, por três dias consecutivos.
6. **Nascimento de filho**, por um dia no decorrer da primeira semana. No entanto, o prazo passou para cinco dias

de acordo com o art. 10 § 1º do ADCT. Há quem entenda, porém, que os prazos nada tem a ver um com o outro – desta forma, o empregado tem direito aos cinco dias consecutivos do ADCT e mais um dia extra, na semana do nascimento, a ser usado para qualquer outra eventualidade.

7. **Doação de Sangue**, por um dia a cada doze meses trabalhados.
8. Por dois dias, consecutivos ou não, com a finalidade de **alistamento eleitoral**.
9. No período necessário para o cumprimento das exigências do **Serviço Militar** obrigatório.
10. Nos dias em que comprovadamente estiver realizando **exame vestibular** para ingresso no ensino superior.
11. Pelo tempo necessário, quanto tiver que **comparecer a juízo**.
12. Pelo tempo necessário quando estiver participando, como **representante sindical**, de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil faça parte.

Suspensão e Rescisão

É possível ao empregador utilizar a suspensão do empregado como medida disciplinar punitiva. Não deve, no entanto, suspendê-lo por mais de 30 dias consecutivos, pois isto importa em rescisão contratual sem justa causa (CLT, art. 474), sendo devidas todas as verbas rescisórias ao empregado suspenso.

Aborto

No caso de aborto não criminoso, a empregada tem direito a duas semanas de descanso (CLT, art. 395) a serem pagas pela Previdência Social, considerando-se o período como interrupção, pois o descanso ainda será contabilizado como tempo de serviço. O aborto criminoso, no entanto, enseja suspensão no contrato de trabalho.

Auxílio-doença

De acordo com o art. 476 da CLT, o auxílio-doença é considerado licença não remunerada, configurando-se, portanto, interrupção no contrato de trabalho. O pagamento durante o auxílio-doença é feito pela empresa nos 30 primeiros dias e depois assumido pela Previdência Social. Só há que se falar em suspensão caso o auxílio perdue por mais de 6 meses.

Acidente de Trabalho

Funciona de forma análoga ao auxílio-doença, sendo também hipótese de interrupção do contrato de trabalho. A suspensão ocorrerá caso o auxílio seja recebido por 6 meses ou mais, mesmo que de forma descontínua (CLT, art. 134, IV). O auxílio recebido pelo empregado é o auxílio-doença acidentário, mas as regras são as mesmas do item anterior.

Aposentadoria por Invalidez

Trata-se de hipótese de suspensão, já que a empresa não remunera o empregado e o tempo de serviço não é computado. Se o empregado se reabilitar, tem direito a retornar ao cargo que ocupava, facultado ao empregador o direito de indenizá-lo pela rescisão nos termos dos arts. 477 e 478 da CLT. Caso o empregador tenha admitido um substituto para o empregado, poderá rescindir o contrato do substituto sem pagamento de indenização (desde que este tivesse ciência de ocupar um cargo interino).

Aviso-prévio

As horas ou dias de aviso que o empregado tem para procurar um novo emprego são contadas como interrupção, pois há remuneração e contagem deste período.

Empregado eleito para cargo de diretor

De acordo com a súmula 269 do TST, esta é uma hipótese de suspensão do contrato de trabalho. No entanto, se o empregado permanecer sob a subordinação jurídica característica da relação de emprego, o tempo de serviço continua sendo computado.

Encargo público

Caracteriza hipótese de suspensão do contrato de trabalho não podendo, no entanto, constituir motivo para rescisão contratual por justa causa por parte do empregador (CLT, art. 472).

Férias

É o mais comum exemplo de interrupção, pois não há prestação de serviço, mas há remuneração e contagem do tempo de serviço (arts. 129 e 130 § 2º da CLT).

Greve

Se seguida a lei de greve (lei 7.783/89), o contrato de trabalho fica suspenso e as obrigações decorrentes do período de greve são negociadas em acordo, convenção coletiva, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho. Se, no entanto, o empregador pagar salários durante a greve, configura-se interrupção do contrato de trabalho.

Salário-maternidade

É o pagamento, feito pelo INSS, à empregada durante os 120 dias da licença maternidade. Por contar-se também o tempo de serviço, é hipótese de interrupção do contrato de trabalho.

Descanso semanal remunerado (DSR)

Apesar de não trabalhar, o empregado recebe salário e tem seu tempo de serviço computado. No caso dos mensais, o valor do DSR já é incorporado diretamente ao salário, mas os horistas costumam ter seu valor discriminado no holerite.

Prontidão e sobreaviso

Nestes casos, o empregado está a disposição do empregador, no aguardo de suas ordens (CLT, art. 4º). De acordo com o art. 244 §§ 2º e 3º, tal período deverá ser remunerado e seu tempo de serviço computado, gerando portanto hipótese de interrupção no contrato de trabalho.

Suspensão disciplinar

No caso de empregado que comete falta grave, a empresa poderá suspender seu contrato como meio de punição. No entanto, a suspensão por mais de 30 dias consecutivos implica rescisão sem justa causa do contrato de trabalho (CLT, art. 474).

Suspensão para qualificação profissional (CLT, art. 476-A)

É possível ao empregador suspender o contrato de trabalho por dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional, mediante convenção ou acordo sindical e com a anuência do empregado. No caso de rescisão contratual durante este período ou nos três meses subsequentes por parte do empregador, este deverá ser indenizado (§ 5º).

Este tipo de suspensão não poderá ser feito mais de uma vez no período de 6 meses (§ 2º) e, se o curso ou programa não for ministrado, a suspensão será descaracterizada (§ 6º).

3. Alterações no Contrato de Trabalho

Princípios Norteadores da Relação Contratual Trabalhista

1. **Princípio da Continuidade:** A relação de trabalho deve prezar pela continuidade. Deve-se fazer o que for possível no sentido de manter a duração do contrato de trabalho.
2. **Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva:** É vedada a alteração contratual que seja lesiva aos interesses do empregado. O que exatamente é “lesivo” é uma questão subjetiva que deve ser analisada caso a caso; por exemplo, mudar o local de trabalho para um lugar muito talvez não seja lesivo para um diretor de empresa, mas provavelmente será para a faxineira, que detém menos recursos para o deslocamento ao seu local de trabalho (vide art. 468, CLT).
3. **Princípio do Direito da Resistência do Obreiro:** O empregado tem o direito de resistir às mudanças que considere lesivas. Na prática, no entanto, este princípio raramente é aplicado pois o empregado teme perder seu posto de trabalho.
4. **Jus Variandi:** Também conhecido como poder de direção, é a faculdade que o empregador tem de, unilateralmente ou em certos casos específicos, realizar pequenas modificações no contrato de trabalho, porém, sem descaracterizá-lo (ex: mudar o funcionário de estação de trabalho).

Tipos de Alterações Contratuais

1. **Qualitativas**, que envolvem a natureza do trabalho em si, dividindo-se em lícitas e ilícitas.
2. **Quantitativas**, pois alteram a jornada de trabalho ou o salário recebido pelo empregado.
3. **Objetivas e Circunstanciais**, pois alteram a função desempenhada ou a localidade em que o serviço é prestado.

Alterações Contratuais Qualitativas Ilícitas

De acordo com a inteligência dos arts. 468 a 470 da CLT, temos a regra de que será ilícita qualquer alteração no contrato de trabalho sem o consentimento mútuo ou que cause lesão ao empregado. A lesão, como discutimos acima, deverá ser analisada caso a caso, mas uma vez configurada, anula a alteração contratual, mesmo que tenha sido feita com o consentimento do empregado – a intenção da norma é proteger o empregado de qualquer tipo de coação por parte do empregador.

Também é vedada a transferência do empregado sem sua anuência (só será considerada transferência a que importar em mudança de domicílio do empregado), salvo quando exista real necessidade de serviço e o cargo exercido seja de confiança ou com contrato condicionado à transferência. A transferência também é permitida em caso de extinção do estabelecimento em que o empregado presta seu serviço.

Alterações Contratuais Qualitativas Lícitas

1. **Excepcional ou de emergência:** São os casos permitidos pelo art. 450 da CLT, em que excepcionalmente um empregado ocupará o lugar do outro, de maneira eventual. Um exemplo é quando determinado funcionário tem grave problema de saúde e um de seus pares é deslocado de sua função habitual para preencher temporariamente a vaga do colega ausente. Ao empregado chamado para suprir tal necessidade, é garantida a conta-

gem de tempo de serviço e a volta a seu cargo ou função anterior.

2. **Substituição temporária previsível:** Segue um raciocínio semelhante ao do caso acima, mas desta vez a substituição é previsível e costuma perdurar por um período razoável de tempo (ex: 30 dias devido a férias do empregado). Nestes casos, diz a súmula 159, I do TST que o funcionário substituto deverá receber o salário contratual equivalente ao de quem está substituindo.
3. **Reversão:** São os casos em que o funcionário que ocupa cargo de confiança é revertido para seu cargo anterior. A reversão não implica alteração unilateral lesiva (CLT, art. 468, § único). As de gratificações percebidas devido ao cargo de confiança exercido deverão ser mantidas caso o cargo tenha sido ocupado por dez ou mais anos (Súmula 372, I do TST).
4. **Alteração em Plano de Cargos e Salários ou quadro de carreira:** Se houver alteração no plano de cargos e salários da empresa, a alteração benéfica terá efeito imediato, mas a redução de salário não poderá ser aplicada.
5. **Extinção de estabelecimento:** Ocorre quando o estabelecimento onde o funcionário trabalha é extinto, sendo possível, portanto, a transferência sem a anuência deste. A ideia aqui é a preservação do posto de trabalho do empregado.
6. **Readaptação funcional para a previdência:** São os casos em que a função do empregado é alterada devido à readaptação proveniente da previdência social. Muitas vezes uma doença ou acidente impede o trabalhador de exercer sua função, mas não o impede de exercer atividades diversas dentro da empresa.
7. **Transferência provisória:** Quando houver a necessidade real (vide art. 469, § 3º da CLT). É uma decisão unilateral do empregador (não requer a anuência do empregado) e admite-se que quando terminado o serviço, o empregado voltará a trabalhar em seu posto anterior. É importante lembrar que o empregado deverá receber pagamento suplementar (mínimo de 25%) além de arcar com as despesas da transferência.
8. **Transferência para o exterior:** A lei 7.064/72 regula a situação do funcionário transferido para o exterior. O empregado terá direito aos mesmos benefícios que o empregado em solo brasileiro (adicional de transferência, FGTS, etc.), e no caso de conflitos de legislação trabalhista, aplicar-se-á sempre a norma mais benéfica. O período não poderá ser superior a 3 anos, salvo se o empregador fornecer ao empregado e seus dependentes o direito de gozar férias anuais no Brasil, com as despesas por conta da empresa. Não se aplica esta regra ao funcionário que vai executar trabalho no exterior por período de até 90 dias, pois este caso é tratado como transferência provisória.

Alterações Contratuais Quantitativas

São as hipóteses em que a jornada de trabalho do empregado será modificada (geralmente acrescida), conforme disposição dos arts. 59 e 61 da CLT. O acréscimo eventual deverá ser remunerado através de pagamento de horas extras ou de crédito em banco de horas. A alteração de salário também será permitida, desde que benéfica, mas sua redução só poderá se dar através de convenção coletiva.

Alterações Contratuais Objetivas e Circunstanciais

São as hipóteses em que é alterada a função exercida pelo empregado (o que pode ou não ensejar alteração de salário) ou de sua localidade. No caso da alteração de localidade, quando lícita, obrigará um pagamento suplementar de no mínimo 25% ao empregado (CLT, art. 469, § 3º), bem como custear as despesas da transferência (CLT, art. 470).

Local e Localidade

A diferença entre os dois é que a localidade é um termo mais amplo, significando uma área geográfica maior. Por exemplo: empresa que muda do centro para o bairro alterou seu *local*, já a que muda de Florianópolis para Porto Alegre alterou sua *localização*.

Empregados Intransferíveis

1. Menores de 18 anos.
2. Membros da CIPA, salvo extinção do estabelecimento.
3. Titular de Representação de Trabalhadores (sindicato).
4. Mulheres com encargos familiares, que seriam prejudicados pela transferência.

4. Salário

Salário e Remuneração

Não se deve confundir salário com remuneração. Salário é o valor que o empregado tem que receber de seu empregador mediante o serviço prestado, enquanto remuneração engloba não só o salário, mas também quaisquer outros bônus ou gratificações recebidas pelo empregado.

Tipos de Salário

1. **Por tempo**, quando o empregado recebe pelo tempo em que fica à disposição do empregador, seja mensalista (valor fixo mensal) ou horista (valor fixo por hora). A crítica que se faz a este tipo de salário é que não há incentivo algum para que o empregado se esforce além do necessário para cumprir suas obrigações, pois produzindo muito ou pouco, receberá o mesmo valor.
2. **Por produção**, onde é fixado um valor, conhecido como tarifa, para cada bem produzido pelo empregado. Assim, quem produz mais consegue um valor superior aos demais. A crítica a este modelo é de que o valor da tarifa é fixado unilateralmente e que os ajustes no salário-mínimo não obrigam o ajuste do valor da tarifa.
3. **Por tarefa**, onde geralmente há maior grau de autonomia do empregado para conduzir seu próprio trabalho. São os casos de empresas que trabalham “por projeto” e, consequentemente, remuneram seus empregados “por objetivo”. A crítica a este modelo é a mesma do modelo anterior.

Meios de Pagamento de Salário

O salário deverá ser pago dentro de um período máximo de 1 mês, e até o 5º dia útil do mês subsequente (atrasos reiterados do empregador dão motivo à rescisão por justa causa). Os seguintes meios são admitidos:

1. **Em pecúnia**, ou seja, em dinheiro mesmo, sempre em moeda corrente nacional. O pagamento em moeda estrangeira não será computado como pagamento de salário.
2. Através de **depósito bancário**, desde que mantido o cuidado para que o valor “caia” na conta do empregado até o 5º dia útil.
3. Por meio de **cheque**, caso em que o empregador deverá liberar horário durante o expediente para que o empregado faça o saque ou deposite o valor em sua conta. Deve-se tomar cuidado no pagamento por cheque, pois como **cheque não é dinheiro, e sim ordem de pagamento**, a data de pagamento será considerada quando o cheque for descontado, e não quando for entregue ao empregado.
4. Através de **utilidades**, também conhecido como pagamento **in natura**. São os casos em que o pagamento, se aceito pelo empregado, será feito total ou parcialmente em produtos da própria empresa, cujo valor deverá ser o mesmo praticado no mercado, para evitar assim o enriquecimento ilícito do empregador. O pagamento através de cigarros, bebidas alcoólicas ou drogas é vedado por lei, independentemente da anuência das partes.

Princípios de Proteção ao Salário

1. **Intangibilidade (Controle de Descontos)**: Este princípio diz que o salário do empregado é intangível, não pode ser descontado conforme vontade do empregador, **exceto** nos casos permitidos por lei (ex: IRRF, INSS).
2. **Impenhorabilidade**: É absolutamente impenhorável a verba salarial, **exceto** para pensão alimentícia.
3. **Irredutibilidade**: O Salário não pode ser reduzido, exceto quando disposto em acordo ou convenção coletiva.
4. **Inalterabilidade**: De acordo com o art. 468 da CLT.

Valor do Salário

1. **Salário-mínimo**, previsto na CRFB, art. 7º (atualmente, R\$ 788,00).
2. **Salário profissional**, que é aquele definido por lei ou através dos órgãos de categoria (ex: médicos, engenheiros).
3. **Piso salarial, salário normativo e salário função**: *piso* é o valor mínimo que uma categoria ou determinadas profissões dentro dela podem ganhar, sendo instituído por convenção coletiva; *salário normativo* é aquele que é fixado por sentença normativa, em ação de dissídio; *salário da função* é o mínimo fixado por sentença normativa ao empregado quando há acúmulo ou desvio de função.

Princípios Constitucionais do Salário-mínimo (CRFB, art. 7º, IV)

1. Garantia de salário-mínimo, fixado por lei.
2. Unificação nacional de seu valor, sendo possível, no entanto, que o governo de cada Estado regule de maneira diversa o valor do salário-mínimo de cada categoria de empregado, desde que nunca inferior ao salário-mínimo nacional.
3. Manutenção do valor econômico do salário-mínimo, com reajustes anuais.
4. Proibição de que o salário-mínimo sirva de base para reajustes de preço, honorários, etc. em qualquer tipo de contrato.
5. Deve ser em um valor que consiga atender as necessidades básicas do trabalhador e sua família com moradia, saúde, alimentação, educação, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social. Pelo valor do salário-mínimo atual (R\$ 788,00), percebe-se que o legislador falhou miseravelmente em sua previsão.

Equiparação Salarial

É vedado que para um mesmo empregador e em funções idênticas, realizadas com proficiência idêntica, por profissionais com tempo de experiência semelhante, existam salários distintos (CRFB, art. 7º XXX). Se tal hipótese ocorrer, poderá o empregado pleitear a equiparação salarial. Para tanto, deverá provar que existe discrepância

(ônus é do empregado) entre seu salário e o salário do **paradigma**¹, que é o funcionário que será tomado como “base” para a equiparação salarial, e preencher os requisitos do art. 461 da CLT, a saber (grifo meu):

Art. 461 – Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 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 não for superior a 2 (dois) anos².

§ 2º – Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento.

§ 3º – No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, 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.

Observe que o § 3º e § 4º descrevem uma importante exceção à regra: a organização de um quadro de carreira. O empregador é livre para criar o quadro como quiser, mas para ter validade deverá ser homologado pelo Ministério do Trabalho e Emprego³.

Não se pode confundir a equiparação salarial com o desvio de função. Na equiparação, busca-se corrigir o valor de um salário injusto para o funcionário que executa função idêntica à dos demais, enquanto no desvio de função o funcionário é contratado para executar determinadas tarefas, mas acaba realizando algo diverso do estipulado em contrato.

Salário Utilidade (CLT, art. 458)

Em regra, quaisquer benefícios “*in natura*” concedidos ao empregado – seja por força de contrato, seja por força de hábito – integram seu salário⁴. Existem, no entanto, alguns limites que devem ser observados: a) os valores deverão ser “justos e razoáveis” (§ 1º), pois caso contrário teríamos o enriquecimento do empregador às custas do empregado⁵; b) a parcela do salário paga a título de habitação não poderá ser superior a 25%, e a título de alimentação não superior a 20% (§ 2º); c) nos casos de habitação coletiva, o valor deverá ser dividido igualmente entre os habitantes (§ 3º).

A CLT também diz quais benefícios dados pelo empregador não são salário utilidade, não podendo, por tanto, serem incorporados ao salário⁶ (§ 2º):

1. Uniformes, equipamentos e acessórios utilizados no local de trabalho para a prestação do serviço.
2. Educação para o empregado ou seus dependentes.
3. Transporte gratuito fornecido pela empresa.
4. Assistência médica ou odontológica (plano de saúde).
5. Seguros de vida e de acidentes pessoais.
6. Vale-cultura.
7. Vale-refeição⁷ e vale-transporte⁸. Observe, no entanto, que estes valores podem ou não ser considerados salário *in natura*.

Teoria Finalística do Salário Utilidade

Quando na dúvida se um benefício deve ou não ser considerado salário utilidade, a doutrina e a jurisprudência adotam a *teoria finalística*, que distingue a utilidade de acordo com sua finalidade. Desta maneira, devemos nos perguntar se o benefício dado é **para** o trabalho (ou seja, não se incorpora no salário) ou **pelo** trabalho executado (poderá ser salário utilidade).

Formas especiais de pagamento de salário

1. **Abono:** São valores pagos a mais pelo empregador ao empregado. Salvo quando estipulado em contrário, inte-

1 Importante: o empregado reabilitado nunca pode ser usado como paradigma.

2 Aqui, a lei se refere ao tempo de função, não ao tempo na empresa.

3 Em caso de alterações no quadro, este deverá ser homologado novamente.

4 De acordo com o art. 82 da CLT, no mínimo 30% do salário deve ser pago em dinheiro.

5 Ex: empregador dá uma cesta básica como salário *in natura*, mas cobra preços exorbitantes pelas mercadorias contidas nela.

6 Rol exemplificativo, pois mais benefícios podem ser agregados através de convenção coletiva, etc.

7 Regulado pelo decreto-lei 6.321/76.

8 De acordo com o decreto-lei 95.247/87, não poderá ser pago em dinheiro.

- gram o salário do empregado (ex: CLT, art. 457, § 1º)
2. **Adicional de Horas Extras:** É o adicional garantido pela Constituição (art. 7º, XVI), de no mínimo 50% sobre a hora normal de trabalho. Se são pagas com habitualidade, integram o cálculo de outras verbas, como indenização (Súm. 24 TST), 13º salário (Súm. 45 TST), FGTS (Súm. 63 TST), aviso prévio indenizado (CLT, art. 487, § 5º), gratificações semestrais (Súm. 115 TST), férias (CLT, art. 142, § 5º) e descanso semanal remunerado (Súm. 172 TST).
Se a empresa suprime as horas extras, mas estas eram prestadas com habitualidade nos últimos 12 meses, é devido um mês das horas suprimidas para cada fração igual ou superior a 6 meses (Súm. 291 TST).
 3. **Adicional Noturno:** É o adicional pago para o empregado que trabalha à noite, entre as 22:00 e 05:00 (CLT, art. 73, § 3º). É sabido que o trabalho noturno, com o tempo, causa danos ao sistema nervoso central, e justamente por isso o empregado que trabalha nestas condições recebe um adicional de pelo menos 20% sobre a hora diurna (CLT, art. 73, caput). Além disso, a hora noturna é computada como sendo menor que a hora diurna, pois conta-se uma hora cheia a cada 52 minutos e 30 segundos (CLT, art. 73, § 1º).
 4. **Adicional de Insalubridade:** É o adicional devido ao empregado que presta seu trabalho em condições insalubres. Insalubre é o trabalho que causa prejuízo à saúde, como ruído, frio, exposição a agentes biológicos, etc. Tal risco é calculado pelo engenheiro de segurança no trabalho e pode ser eliminado ou reduzido com o uso de EPI. O valor do adicional variará de acordo com o risco, que podendo ser de 40%, 20% ou 10% de acréscimo sobre o salário-mínimo.
 5. **Adicional de Periculosidade:** É o adicional devido ao empregado que, habitualmente, se expõe a condições de risco à vida. O adicional é de 30% sobre o salário do empregado (CLT, art. 193, § 1º).
 6. **Adicional por transferência:** É o adicional devido por transferência provisória, de 25% sobre o salário (CLT, art. 469, § 3º)
 7. **Adicional por tempo de serviço:** É uma gratificação paga por liberalidade do empregador. Trata-se de salário, conforme súmulas 226 e 240 do TST.
 8. **Ajuda de Custo:** Não integram o salário (CLT, art. 457 § 2º), pois tem como função ressarcir o gasto do empregado no desempenho de sua função.
 9. **Comissões:** Integram o salário (CLT, art. 457, § 1º). Nos casos em que o empregado não trabalha com um valor fixo, recebendo apenas por comissão, no mês em que não conseguir nada de comissão deverá ser remunerado com um salário-mínimo ou o piso de sua categoria. O mesmo acontece se as comissões recebida no mês não chegarem a um salário-mínimo.
 10. **Diárias:** Assim como a ajuda de custo, não integram o salário, mas admite uma exceção: o caso das diárias cujo total exceda 50% do salário recebido pelo empregado (CLT, art. 457, § 2º)
 11. **Gorjetas:** Podem ou não integrar o salário, de acordo com a convenção coletiva da categoria.

5. Rescisão Contratual

Terminologia

Resilição é quando a parte lesada de um contrato pede que o mesmo seja resolvido. *Resolução* ocorre quando um contrato chega a termo de acordo com sua cláusula resolutiva. *Revogação* é a cessação dos contratos a título gratuito, como o mandato e o termo *rescisão* é usado quando há nulidade no contrato. Para os contratos de trabalho, utiliza-se o termo **rescisão**, independentemente do fator que deu causa ao encerramento do contrato. Os princípios fundamentais que regem a rescisão do contrato de trabalho são o *Princípio da Continuidade na Relação de Emprego* e o *Princípio da Proteção*.

Tipos de Rescisão

1. Por **decisão do empregador**, podendo ser com ou sem justa causa.
2. Por **decisão do empregado**, podendo ser demissão, rescisão indireta ou aposentadoria.
3. Por **desaparecimento de uma das partes**, como a morte do empregado ou a extinção da empresa.
4. Por **mútuo consentimento** entre as partes.
5. Por **culpa recíproca** das partes.
6. Pelo **término do contrato**, nos contratos a termo.
7. Por motivo de **força maior**.
8. Por **factum principis**.

Dispensa arbitrária

É aquela que não se funda em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Dispensa sem justa causa (decisão do empregador)

A qualquer momento o empregador poderá encerrar o contrato de trabalho, desde que pague as reparações devidas pelo encerramento sem justa causa. O empregado terá direito a aviso-prévio, 13º salário proporcional, férias

vencidas, férias proporcionais, saldo de salário, saque de FGTS, indenização de 40% do saldo do FGTS e seguro-desemprego. Se o empregado conta mais de um ano de empresa, a dispensa deverá ser homologada no sindicato da categoria (CLT, art. 477, § 1º).

Dispensa com justa causa (decisão do empregador)

A dispensa por justa causa ocorre quando o empregado comete falta grave, que quebra o vínculo de confiança entre empregador e empregado, tornando a relação insustentável para as partes. Nestes casos, o empregado terá direito apenas de receber o saldo de salário e as férias vencidas, perdendo o direito a todas as demais verbas indenizatórias. Por ser uma medida grave e de forte caráter punitivo, a CLT é taxativa⁹ em seu art. 482 ao determinar as seguintes hipóteses de dispensa por justa causa:

1. **Ato de improbidade**, ou seja, demonstração de mau-caratismo, perversidade ou desonestidade, como, por exemplo, falsificar documentos para obter hora extra, entregar atestado médico falso, apropriar-se de bens da empresa, etc.
2. **Incontinência de conduta**, que está ligada a atos excessivos praticados pelo funcionário no tocante à sua vida sexual, como libertinagem, pornografia e assédio sexual.
3. **Mau procedimento**, caracterizado pelo procedimento incompatível com o que se espera do homem médio.
4. **Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador**, nos casos em que tal negociação constitua prejuízo ou concorrência desleal.
5. **Condenação criminal** do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena. Observe que os fatos da prática criminal não precisam ter ligação alguma com os serviços prestados pelo empregado.
6. **Desídia** no desempenho de suas funções, que é caracterizada pela má vontade, omissão, indiferença, etc. Uma única falta não é motivo para justa causa, mas a repetição de atos faltosos e devidamente advertidos pelo empregador constituirá a desídia.
7. **Embriaguez habitual ou em serviço**. Nestes casos, entende-se hoje que o empregador deve antes atuar no sentido de orientar e buscar a recuperação do vício de seu empregado, configurando-se a justa causa quando o empregado em si não demonstra preocupação em sair do vício.
8. **Violação de segredo da empresa**, onde o empregado divulga fórmulas, marcas, patentes ou demais informações sigilosas.
9. **Ato de indisciplina ou de insubordinação**. *Indisciplina* diz respeito ao descumprimento de ordens gerais do empregador, como regulamentos da empresa, envio de e-mails pessoais durante o trabalho, etc. *Insubordinação*, por sua vez, refere-se ao descumprimento de ordens pessoais e específicas do empregador, salvo se forem estas ilegais ou imorais.
10. **Abandono de emprego**, quando o empregado simplesmente abandona sua função, demonstrando desprezo pela relação de emprego.
11. **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.
12. **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;
13. **Prática constante de jogos de azar**, exceto quando feita em seu horário de intervalo e de maneira que não prejudique o serviço prestado. Pouco importa se o jogo envolve ou não dinheiro.
14. **Prática de atos atentatórios à segurança nacional**, como terrorismo, desde que devidamente comprovada.

Pedido de demissão (iniciativa do empregado)

Apesar do nome, não se trata de um pedido e sim um *comunicado* ao empregador que o empregado não deseja mais manter a relação, sendo ato unilateral deste. O empregado não terá direito à indenização, ao saque do FGTS e seguro-desemprego, mas fará jus ao 13º proporcional, férias proporcionais e férias vencidas. O empregado deverá avisar seu empregador com 30 dias de antecedência, devendo trabalhar durante o aviso prévio, salvo se dispensado pelo empregador. Caso o empregado recuse-se a trabalhar no aviso prévio, deverá indenizar seu valor ao empregador.

Rescisão indireta

É a rescisão *por justa causa, mas por falta do empregador*, e não do empregado. O artigo 483 da CLT e suas alíneas tratam desta questão:

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

9 Há divergência doutrinária, onde alguns doutrinadores apontam este como sendo um rol exemplificativo das condutas que ensejam justa causa. Parece-me mais correto afirmar que o rol é taxativo e enquadrar a conduta do empregado em uma das hipóteses do art. 482.

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
 - b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
 - c) correr perigo manifesto de mal considerável;
 - d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
 - e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
 - f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.
- § 1º – O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.
- § 2º – No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.
- § 3º – Nas hipóteses das letras “d” e “g”, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Aposentadoria

De acordo com a ADIN 1.721-3, a aposentadoria não é mais causa de extinção da relação de emprego. Se o funcionário se aposentar, mas continuar trabalhando, falaremos de uma única relação de emprego.

Cessação do contrato por desaparecimento de uma das partes

1. **Morte do empregado:** O FGTS, o saldo de salário, férias vencidas e proporcionais são transferíveis aos herdeiros, mas não as verbas indenizatórias, o aviso-prévio e as férias proporcionais do empregado com menos de um ano de empresa.
2. **Morte do empregador pessoa física:** Neste caso, se nenhuma outra pessoa continuar o trabalho, considera-se o empregado despedido. Se alguém continuar o trabalho, fica a critério do empregado continuar a relação ou sair da empresa, caso em que não precisará dar aviso-prévio ao novo empregador.
3. **Extinção da empresa:** Neste caso, o empregado faz jus a todos os direitos trabalhistas, como se tivesse sido dispensado. O contrato de trabalho não se desfaz automaticamente com a falência; cabe ao administrador da massa falida encerrar o contrato de trabalho ou mantê-lo operante.

Cessação por mútuo acordo entre as partes

Também chamado de distrato, é o caso onde as partes negociam os termos da rescisão. Os salários e férias vencidas não poderão ser negociados, e o saque do FGTS não é liberado.

Cessação por culpa recíproca (CLT, art. 484)

São os casos em que há falta grave, tanto do empregador quanto do empregado. As faltas devem ser concomitantes e deve haver nexo causal entre elas, mas   desnecessário que tenham a mesma intensidade. Nestes casos, a Súmula 14 do TST diz que o empregado fará jus a 50% do valor do aviso-prévio, 13  s l rio e das férias proporcionais.

Cessação por término de contrato

Ocorre quando o contato por prazo determinado chega ao fim. O empregado tem direito ao saque do FGTS, 13  s l rio proporcional e férias proporcionais, mas não ao aviso-prévio (pois ambas as partes já sabiam quando o contrato terminaria) ou indenização de 40% do FGTS (pois a iniciativa não foi do empregador). No entanto, se o empregador rescindir o contrato antes do termo, deverá indenizar o empregado em 50% do valor a que este receberia até o fim do contrato (CLT, art. 479); de maneira análoga, o empregado que rescindir o contrato antes do termo deverá indenizar o empregador pelos prejuízos que este fato lhe causar  (CLT, art. 480), porém nunca ultrapassando o valor que o empregado teria direito em situação semelhante (CLT, art. 480, § 1 ).

Importante notar que isto é válido também para o contrato de experiência, pois ele nada mais   do que um contrato por tempo determinado.

Cessação por força maior

A força maior   evento inevitável e imprevisível, que afeta a relação de emprego, como incêndio, inundação e

demais condições que afetem de maneira grave a situação econômica e financeira da empresa. Não é considerado força maior a falta de matéria-prima, a inutilização parcial da empresa, a perda de um contrato, as mudanças referentes aos planos econômicos do governo e a falência, pois são riscos inerentes às atividades comerciais e empresariais.

Cessação por *factum principis*

É o fato causado pela Administração Pública, que provoca o encerramento da empresa e a dispensa de seus empregados. Ocorre nas hipóteses em que a promulgação de lei ou resolução torna impossível a continuação da atividade da empresa. As verbas rescisórias ficam a cargo da empresa, pois empregado não pode assumir os riscos da atividade econômica do empregador, mas a indenização por tempo de serviço fica a cargo do governo responsável (CLT, art. 486).

Aviso-prévio

É a comunicação que uma parte deve fazer à outra de que pretende encerrar o contrato de trabalho sem justa causa, e é apenas depois dele que o contrato de trabalho é encerrado. É um direito *irrenunciável* do empregado, e mesmo que seja pedida a dispensa de seu cumprimento, ainda assim seu valor deverá ser pago pelo empregador, salvo quando o empregado obter novo emprego (Súmula 276 do TST), e se for indenizado, não haverá pagamento da parcela de INSS da empresa¹⁰. O aviso prévio é de 30 dias¹¹ para os empregados com até um ano de empresa, acrescidos de mais três dias por ano de serviço na empresa, com um máximo de 60 dias de acréscimo, conforme lei 12.506/11. **Exemplos:**

1. Funcionário com 5 anos na empresa: 45 dias (30 dias + 3 x 5, pois mesmo o primeiro ano é considerado no acréscimo).
2. Funcionário com 15 anos na empresa: 75 dias (30 dias + 3 x 15).
3. Funcionário com 30 anos na empresa: 90 dias (30 dias + 90, no entanto o máximo de dias de acréscimo não pode ser superior a 60, então contaremos apenas 60, e não 90).
4. Funcionário com 4 anos e 11 meses: 45 dias (neste caso, o próprio período para o aviso já serve para “completar” o 5º ano – CLT, art. 487, § 1º).

Efeitos do Aviso-prévio

1. Externaliza uma declaração de vontade resilitória.
2. Institui prazo para efetiva terminação do vínculo.
3. O pagamento do respectivo período gera retribuição salarial.

Passos da Rescisão

Em primeiro lugar, deve ser dado o aviso prévio. Em seguida, o empregador deve ater-se às determinações do art. 477 da CLT, a saber:

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 e Previdência Social.

§ 2º – O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificado a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

§ 3º – Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Represente do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz.

§ 4º – O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro.

§ 5º – Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

§ 6º – O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação de-

¹⁰ Isso nada tem a ver com o INSS recolhido do funcionário.

¹¹ O disposto no art. 487, I da CLT é prejudicado pelo disposto no art. 7º, XXI da CRFB.

verá ser efetuado nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

§ 7º – O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

§ 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.

Ou seja, é necessário “homologar” o recibo de rescisão com o sindicato e pagar o funcionário dentro do prazo estipulado no § 6º. É importante observar que o pagamento homologado pelo sindicato apenas comprova o valor que foi pago e não que o valor está correto.

6. Estabilidade

Conceito

É o direito do empregado continuar no emprego, mesmo contra a vontade do empregador, salvo determinação em lei ou causa ou objetiva que sustente a dispensa.

Tipos de Estabilidade

- 1. Constitucional: Gestante, Membro da CIPA, Dirigente Sindical (CRFB, art. 8º VIII).
- 2. Legal: Acidentado, empregado eleito para Conselho Curador do FGTS¹², empregado eleito para participar do CNPS¹³, dirigente de cooperativa, membros dos empregados nas Comissões de Conciliação Prévia¹⁴.
- 3. Contratual: Advinda do contrato de trabalho ou norma coletiva.

Casos de Estabilidade

- 1. **Dirigente sindical (CLT, art. 543, § 3º):** Sua estabilidade vai do momento do registro de sua candidatura até um ano do final de seu mandato, caso seja eleito. O mesmo benefício tem seu suplente, mas os membros do Conselho Consultivo ou Fiscal não. Ele também não pode ser impedido de exercer suas funções e nem ser transferido (se for, perderá o mandato).
- 2. **Membro da CIPA (ADCT, art. 10, II, a; CLT, art. 165):** Sua dispensa arbitrária é vedada desde a data do registro de sua candidatura até 1 ano após o término de seu mandato¹⁵. O mesmo vale para seu suplente (TST, Súm. 339, I). Entende-se que os membros da CIPA escolhidos pelo empregador não gozam de estabilidade, mas a jurisprudência tem entendido que esta será concedida caso eles sejam eleitos também. Sendo a estabilidade do cipeiro uma garantia para o cumprimento de suas funções, nada lhe é devido em caso de extinção do local de trabalho.
- 3. **Gestante (ADCT, art. 10, II, a; CLT, art. 391-A):** Ocorre desde a data da confirmação da gravidez até o 5º mês após o parto, devida *mesmo nos contratos a termo* (TST, Súm. 244). A garantia de emprego só se estende se for feita durante o período de estabilidade. Se a gravidez for *confirmada* após o término do aviso prévio, mas tiver ocorrido *durante* o aviso prévio, ainda assim a indenização é devida (entendimento jurisprudencial). A garantia persiste mesmo com o encerramento das atividades da empresa.
- 4. **Acidentado (lei 8.213/91, art. 118):** Doze meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de receber ou não auxílio-acidente. Também é pressuposto desta estabilidade o recebimento do auxílio-doença acidentário e afastamento superior a 15 dias (TST, Súm. 378, II). *Importante lembrar que a estabilidade só existirá no caso de auxílio-doença relativo a acidente de trabalho.*
- 5. **Membro do Conselho Curador do FGTS:** Estabilidade desde a nomeação até 1 ano após o término do mandato (lei 8.036/90, art. 3º, § 9º), tanto para os membros efetivos quanto para os suplentes.
- 6. **Membro do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS):** Estabilidade desde a nomeação até 1 ano após o término do mandato (lei 8.213/91, art. 3º, § 7º), tanto titulares quanto suplentes.
- 7. **Reabilitados e Portadores de Deficiência:** Não poderão ser dispensados se sua dispensa deixar a empresa fora da faixa de 2 a 5% do art. 93 da lei 8.213/91.
- 8. **Empregados eleitos diretores de sociedades corporativas:** De acordo com o art. 55 da lei 5.764/71, eles tem a

12 http://www.fgts.gov.br/quem_administra.asp

13 <http://www.previdencia.gov.br/a-previdencia/orgaos-colegiados/conselho-nacional-de-previdencia-social-cnps/>

14 Comissões criadas pela lei 9.958/2000, permitindo execução de título extrajudicial na Justiça do Trabalho.

15 Importante observar que todos os cargos da CIPA exercem função de direção.

estabilidade igual à do art. 543 da CLT (dirigente sindical). Seus suplentes, no entanto, não a possuem, pois a lei 5.764/71 diz apenas que eles *gozam* da mesma garantia, e não que a *possuem na mesma forma e condições*. Vale lembrar também que esta estabilidade é concedida apenas ao dirigente, e não aos membros do Conselho Administrativo.

9. **Membros da Comissão de Conciliação Prévia (CLT, art. 625-B, § 1º):** Até um ano após o término do mandato. Inclui seus suplentes.

Extinção da Estabilidade

A estabilidade cessará com a morte, aposentadoria espontânea, pedido de demissão, caso de força maior ou com falta grave do empregado. Importante observar que se esgotado o tempo de estabilidade, é devido ao empregado apenas os salários, mas não há reintegração ao emprego (TST, Súm. 396, I).

7. FGTS

Aviso Importante

Infelizmente, não há muito o que se resumir aqui. O que vai ser cobrado é, basicamente, que se decore os artigos em questão, então para facilitar vou jogar apenas o texto dos artigos que nos interessam, dividindo-os em grupos e destacando apenas os pontos mais importantes.

Sobre a Rescisão

Art. 17. Os empregadores se obrigam a comunicar mensalmente aos trabalhadores os valores recolhidos ao FGTS e repassar-lhes todas as informações sobre suas contas vinculadas recebidas da Caixa Econômica Federal ou dos bancos depositários.

Art. 18. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais.

[Multa de 40% do FGTS]

§ 1º Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros.

[Culpa recíproca, metade da multa]

§ 2º Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de 20 (vinte) por cento.

§ 3º As importâncias de que trata este artigo deverão constar da documentação comprobatória do recolhimento dos valores devidos a título de rescisão do contrato de trabalho, observado o disposto no art. 477 da CLT, eximindo o empregador, exclusivamente, quanto aos valores discriminados.

Art. 19. No caso de extinção do contrato de trabalho prevista no art. 14¹⁶ desta lei, serão observados os seguintes critérios:

I – havendo indenização a ser paga, o empregador, mediante comprovação do pagamento daquela, poderá sacar o saldo dos valores por ele depositados na conta individualizada do trabalhador;

II – não havendo indenização a ser paga, ou decorrido o prazo prescricional para a reclamação de direitos por parte do trabalhador, o empregador poderá levantar em seu favor o saldo da respectiva conta individualizada, mediante comprovação perante o órgão competente do Ministério do Trabalho e da Previdência Social.

[Contrato de Trabalho declarado nulo]

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.

16 Refere-se ao direito adquirido quanto à estabilidade que era prevista na CLT, antes da Constituição de 1988.

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.

Sobre o saque do FGTS

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

[Casos mais comuns]

I – despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e de força maior;

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;

[Prestação de Financiamento Habitacional]

V – pagamento de parte das prestações decorrentes de financiamento habitacional concedido no âmbito do Sistema Financeiro da Habitação (SFH), desde que:

- a) o mutuário conte com o mínimo de 3 (três) anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou em empresas diferentes;
- b) o valor bloqueado seja utilizado, no mínimo, durante o prazo de 12 (doze) meses;
- c) o valor do abatimento atinja, no máximo, 80 (oitenta) por cento do montante da prestação;

VI – liquidação ou amortização extraordinária do saldo devedor de financiamento imobiliário, observadas as condições estabelecidas pelo Conselho Curador, dentre elas a de que o financiamento seja concedido no âmbito do SFH e haja interstício mínimo de 2 (dois) anos para cada movimentação;

VII – pagamento total ou parcial do preço de aquisição de moradia própria, ou lote urbanizado de interesse social não construído, observadas as seguintes condições:

- a) o mutuário deverá contar com o mínimo de 3 (três) anos de trabalho sob o regime do FGTS, na mesma empresa ou empresas diferentes;
- b) seja a operação financiável nas condições vigentes para o SFH;

[Trabalhador fora do regime FGTS]

VIII – quando o trabalhador permanecer três anos ininterruptos, a partir de 1º de junho de 1990, fora do regime do FGTS, podendo o saque, neste caso, ser efetuado a partir do mês de aniversário do titular da conta.

[Contrato a termo e suspensão]

IX – extinção normal do contrato a termo, inclusive o dos trabalhadores temporários regidos pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974;

X – suspensão total do trabalho avulso por período igual ou superior a 90 (noventa) dias, comprovada por declaração do sindicato representativo da categoria profissional.

[Doenças, idade, etc.]

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 existen-

te 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.

[Desastre natural]

XVI – necessidade pessoal, cuja urgência e gravidade decorra de desastre natural, conforme disposto em regulamento, observadas as seguintes condições:

a) o trabalhador deverá ser residente em áreas comprovadamente atingidas de Município ou do Distrito Federal em situação de emergência ou em estado de calamidade pública, formalmente reconhecidos pelo Governo Federal;

b) a solicitação de movimentação da conta vinculada será admitida até 90 (noventa) dias após a publicação do ato de reconhecimento, pelo Governo Federal, da situação de emergência ou de estado de calamidade pública; e

c) o valor máximo do saque da conta vinculada será definido na forma do regulamento.

XVII – integralização de cotas do FI-FGTS, respeitado o disposto na alínea i do inciso XIII do art. 5º desta Lei, permitida a utilização máxima de 30% (trinta por cento) do saldo existente e disponível na data em que exercer a opção.

[Valor dos depósitos x Saldo da conta]

§ 1º A regulamentação das situações previstas nos incisos I e II assegurar que a retirada a que faz jus o trabalhador corresponda aos depósitos efetuados na conta vinculada durante o período de vigência do último contrato de trabalho, acrescida de juros e atualização monetária, deduzidos os saques.

§ 2º O Conselho Curador disciplinará o disposto no inciso V, visando beneficiar os trabalhadores de baixa renda e preservar o equilíbrio financeiro do FGTS.

[Aquisição de Imóveis, condições]

§ 3º O direito de adquirir moradia com recursos do FGTS, pelo trabalhador, só poderá ser exercido para um único imóvel.

§ 4º O imóvel objeto de utilização do FGTS somente poderá ser objeto de outra transação com recursos do fundo, na forma que vier a ser regulamentada pelo Conselho Curador.

§ 5º O pagamento da retirada após o período previsto em regulamento, implicará atualização monetária dos valores devidos.

§ 6º Os recursos aplicados em cotas de fundos Mútuos de Privatização, referidos no inciso XII, serão destinados, nas condições aprovadas pelo CND, a aquisições de valores mobiliários, no âmbito do Programa Nacional de Desestatização, de que trata a Lei no 9.491, de 1997, e de programas estaduais de desestatização, desde que, em ambos os casos, tais destinações sejam aprovadas pelo CND.

§ 7º Ressalvadas as alienações decorrentes das hipóteses de que trata o § 8º, os valores mobiliários a que se refere o parágrafo anterior só poderão ser integralmente vendidos, pelos respectivos Fundos, seis meses após a sua aquisição, podendo ser alienada em prazo inferior parcela equivalente a 10% (dez por cento) do valor adquirido, autorizada a livre aplicação do produto dessa alienação, nos termos da Lei no 6.385, de 7 de dezembro de 1976.

§ 8º As aplicações em Fundos Mútuos de Privatização e no FI-FGTS são nominativas, impenhoráveis e, salvo as hipóteses previstas nos incisos I a XI e XIII a XVI do caput deste artigo, indisponíveis por seus titulares.

§ 9º Decorrido o prazo mínimo de doze meses, contados da efetiva transferência das quotas para os Fundos Mútuos de Privatização, os titulares poderão optar pelo retorno para sua conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

§ 10. A cada período de seis meses, os titulares das aplicações em Fundos Mútuos de Privatização poderão transferi-las para outro fundo de mesma natureza.

§ 11. O montante das aplicações de que trata o § 6º deste artigo ficará limitado ao valor dos créditos contra o Tesouro Nacional de que seja titular o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

§ 12. Desde que preservada a participação individual dos quotistas, será permitida a constituição de clubes de investimento, visando a aplicação em quotas de Fundos Mútuos de Privatização.

§ 13. A garantia a que alude o § 4º do art. 13¹⁷ 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 incisos V, VI e VII deste artigo, nas operações firmadas, a partir de 25 de junho de 1998, no caso em que o adquirente já seja proprietário ou promitente comprador de imóvel localizado no Município onde resida, bem como no caso em que o adquirente já detenha, em qualquer parte do País, pelo menos um financiamento nas condições do SFH.

§ 18. É indispensável o comparecimento pessoal do titular da conta vinculada para o pagamento da retirada nas hipóteses previstas nos incisos I, II, III, VIII, IX e X deste artigo, salvo em caso de grave moléstia comprovada por perícia médica, quando será paga a procurador especialmente constituído para esse fim.

§ 19. A integralização das cotas previstas no inciso XVII do caput deste artigo será realizada por meio de Fundo de Investimento em Cotas – FIC, constituído pela Caixa Econômica Federal especificamente para essa finalidade.

§ 20. A Comissão de Valores Mobiliários estabelecerá os requisitos para a integralização das cotas referidas no § 19 deste artigo, devendo condicioná-la pelo menos ao atendimento das seguintes exigências:

I – elaboração e entrega de prospecto ao trabalhador; e

II – declaração por escrito, individual e específica, pelo trabalhador de sua ciência quanto aos riscos do investimento que está realizando.

§ 21. As movimentações autorizadas nos incisos V e VI do caput serão estendidas aos contratos de participação de grupo de consórcio para aquisição de imóvel residencial, cujo bem já tenha sido adquirido pelo consorciado, na forma a ser regulamentada pelo Conselho Curador do FGTS.

Art. 21. Os saldos das contas não individualizadas e das contas vinculadas que se conservem ininterruptamente sem créditos de depósitos por mais de cinco anos, a partir de 1º de junho de 1990, em razão de o seu titular ter estado fora do regime do FGTS, serão incorporados ao patrimônio do fundo, resguardado o direito do beneficiário reclamar, a qualquer tempo, a reposição do valor transferido.

Parágrafo único. O valor, quando reclamado, será pago ao trabalhador acrescido da remuneração

17 Refere-se à correção monetária dos depósitos do FGTS.

prevista no § 2º do art. 13 desta lei.

8. Duração do Trabalho

Duração do Trabalho e Limites Constitucionais

A duração das jornadas de trabalho é uma questão não apenas financeira, mas também de saúde pública e foi elevada ao nível constitucional na CRFB/88, que em seu art. 7º XIII limita 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*”. Quem fez as contas deve estar confuso agora, pois $5 \times 8 = 40$, então onde estão as outras 4 horas semanais que faltam? Depende:

1. Algumas empresas dividem estas horas nos dias úteis e acrescentam à jornada do dia, para que os empregados fiquem “livres” no final de semana, mediante acordo de compensação de horas.
2. Existem empresas (em especial, os comerciantes) em que se trabalha as 4 horas que faltam no sábado.
3. Várias empresas trabalham de segunda a quinta uma hora a mais.
4. Algumas empresas simplesmente trabalham as 40 horas e não compensam as outras 4 (lembre-se: o limite constitucional é o *máximo*, e não o *mínimo*).

Flexibilização e Compensação

Tanto a flexibilização da jornada de trabalho quanto as hipóteses de compensação só serão admitidas mediante acordo coletivo com o sindicato ou caso a convenção permita o acordo individual para compensação (o famoso “banco de horas”). Também há um limite máximo de duas horas diárias nesta flexibilização.

Conceitos e Definições

1. **Duração do trabalho:** Conceito amplo, indefinido, que engloba todo o tempo em que o trabalhador prestou serviço à empresa.
2. **Horário de Trabalho:** Podendo ser semanal (até 44 horas semanais) ou mensal (220 horas mensais).
3. **Jornada de Trabalho:** Período compreendido em 1 dia de trabalho (até 8 horas, sem considerar possível acordo de compensação de horas).
4. **Centro de Trabalho:** a empresa em si.
5. **Local de Trabalho:** o posto (estação) onde o trabalho é realizado.

Jornada efetivamente trabalhada e Tempo à disposição do empregador

A doutrina entende como “*efetivamente trabalhado*” o tempo em que o trabalhador está produzindo ou desempenhando ativamente o seu papel na empresa, tempo este que não computa pausas, idas ao banheiro, a preparação da estação de trabalho, etc. Já o *tempo à disposição do empregador* é todo o tempo em que o empregado está apto a receber e executar as ordens do empregador (grosso modo, “assim que entra na empresa”).

É importante ressaltar que para a CLT, o **tempo à disposição do empregador equipara-se à jornada efetivamente trabalhada**, de acordo com o art. 4º.

Deslocamento ao trabalho e jornada trabalhada

Diante do exposto acima, fica a dúvida: estaria o empregado à disposição de seu empregador durante o deslocamento? De acordo com o art. 58, § 2º da CLT, este tempo não será computado exceto quando, em “*local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução*”. Importante ressaltar que as três características devem estar presentes: a *empresa* é que deve estar em local de difícil acesso, não deve haver fornecimento de transporte público e o transporte deverá ser oferecido pela empresa. Apenas com estas três condições é que o tempo será considerado, *para fins previdenciários* (e não para remuneração) como jornada de trabalho¹⁸.

Outra hipótese em que o tempo de deslocamento é considerado é o caso dos mineiros, em que o tempo da descida até a mina é considerado como trabalhado (CLT, art. 294).

Controle da Jornada de Trabalho

Em regra, a jornada de trabalho é controlada, que acontece quando a prestação do trabalho é submetida a efetivo controle e fiscalização. Sendo a jornada controlada, seus limites podem ser aferidos e ela pode ser extrapolada, podendo, portanto, gerar horas extras. O controle do ponto pode ser feito de maneira manual, mecânica ou eletrônica, e é obrigatório para empresas com mais de 10 empregados (CLT, art. 74, § 2º).

Quanto à alegação, por parte do empregado, de horas extras quando a empresa não faz o controle de ponto, existem duas correntes:

1. **Presunção Absoluta:** Se a empresa tiver mais que 10 empregados e não controlar o ponto, será válida a alegação do empregado, seja ela qual for.
2. **Presunção Relativa:** Idêntica ao caso acima, mas admite que a alegação do empregado (ou do empregador)

18 Esta é a chamada “hora in itinere”. Vide Súmula 90 do TST.

seja desconstituída utilizando-se outros meios de prova, como por exemplo o testemunho (Súm. 338, I, TST).

Jornada de Trabalho – Gerente e Atividades Externas

Não se aplicam as regras de controle de jornada aos gerentes, que são considerados uma extensão do empregador. Por não haver controle, não é possível que estes recebam hora extra, salvo se a gratificação pelo cargo de gerência for um acréscimo inferior a 40% do salário (CLT, art. 62, § único). Caso semelhante é o do empregado que exerce atividade externa, cujo controle de horário, a princípio, não pode ser feito.

Note que em ambos os casos, se houver o mínimo de controle (ex: ficha de registro de entrada/saída em cliente, etc.) já é possível cobrar as horas extras.

Folha ponto e jornada trabalhada

A diferença em folha ponto de até 5 minutos a cada entrada ou saída (com o limite de 10 minutos diários) não será considerada, mas se extrapolado este tempo, toda a diferença será considerada (CLT, art. 58, § 1º; Súmula 366 do TST), inclusive nos casos em que o ponto é controlado na portaria (Súmula 429 do TST).

Plantões

Plantão é um gênero onde temos duas espécies: o *sobreaviso* e a *prontidão*. No *sobreaviso* (CLT, art. 244, § 2º – aplicação analógica), o empregado está ciente de que pode ser demandado pelo empregador a qualquer momento, e por conta disso tem sua liberdade restringida (ex: está em casa, mas não pode viajar porque poderá ser chamado), o que enseja o pagamento de hora com o valor mínimo de 1/3 da hora normal enquanto durar o sobreaviso (o limite máximo do sobreaviso é de 24 horas). Na *prontidão* temos uma ideia semelhante, mas desta vez o empregado está no local de trabalho, esperando por ordens ou orientação do trabalhador¹⁹. Devido a esta diferença, a remuneração neste estado será de no mínimo 2/3 da hora normal e deverá perdurar por um máximo de 12 horas²⁰.

Importante observar que, em ambos os casos, quando o empregado está efetivamente trabalhando deverá receber hora normal ou hora extra, dependendo do caso.

Jornada parcial (CLT, art. 58-A)

É considerado trabalho em jornada parcial aquele que não exceda 25 horas semanais. O salário, neste caso, é proporcional à jornada trabalhada.

Jornada do menor – Prorrogação (CLT, art. 413)

A jornada de trabalho do menor não pode ser prorrogada exceto por até mais duas horas, mediante convenção ou acordo coletivo desde que o excesso de horas seja compensado pela diminuição da jornada em outro dia e que não se trabalhe mais do que 48 horas semanais²¹. Outra opção é no caso de força maior, por um máximo de 12 horas, sendo remuneradas como hora extra (50%) e apenas se o trabalho do menor for absolutamente imprescindível.

9. Períodos de Descanso

Conceito

São os períodos em que não há jornada efetivamente trabalhada, seja porque o empregado está descansando, ou em horário de almoço, no banheiro, etc. Os intervalos que ocorrem durante a jornada de trabalho são chamados *intrajornada*, e os que acontecem entre uma jornada e outra são chamados de *entrejornada*²².

Intervalos comuns (CLT, art. 71)

Em trabalhos que excedam 6 horas, deverá haver um intervalo de no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas²³; para o trabalho entre 4 e 6 horas, será devido intervalo de 15 minutos. A ideia deste intervalo é propiciar um tempo para descanso e alimentação do trabalhador, e justamente por isso este direito é *indisponível* (não pode ser convencionado pelas partes). Este intervalo também **não é computado como tempo de serviço, logo, não será remunerado** (§ 2º). Se o empregador não der o intervalo devido ao empregado, deverá pagar o repouso não concedido²⁴ com um acréscimo de 50% (§ 4º).

É importante lembrar também que se houver prorrogação de horário (horas extras), é devido um intervalo de 15 minutos entre a jornada normal e a extraordinária (CLT, art. 384).

Intervalos especiais

São intervalos que, ao contrário dos comuns, aplicam-se apenas a determinadas funções. Também diferem-se dos

19 O “plantão médico” é, na verdade, prontidão.

20 É por isso que temos a jornada do “plantonista” como 12 x 36 horas.

21 Observe que não é possível remunerar as horas extras, elas devem ser compensadas.

22 Que deve ser de, no mínimo, 11 horas, de acordo com o art. 66 da CLT.

23 Salvo acordo ou convenção coletiva, como, por exemplo, no caso dos garçons.

24 Atenção! De acordo com a súmula 438 do TST, o período a ser pago é integral, e não apenas o que não foi descansado!

comuns por seu tempo ser considerado tempo de serviço, (sendo inclusive remunerado) mas o intervalo não dado ao trabalhador também é punível nos mesmos termos do intervalo comum. A legislação trabalhista prevê os seguintes casos de intervalos especiais:

1. **Digitadores** (CLT, art. 72 e Súmula 346 do TST), a cada 90 minutos de trabalho deverão ser concedidos 10 minutos de descanso.
2. Para os trabalhadores que exercem sua função em **câmara frigorífica ou se movimentam entre ambientes frios e quentes** (CLT, art. 253 e Súmula 438 do TST), a cada 1 hora e 40 minutos deverá ser concedido descanso de 20 minutos. Importante observar que o § único do art. 253 determina exatamente qual temperatura é considerada “fria” de acordo com a região do país.
3. **Mineiros** (CLT, art. 298), em que cada 3 horas de trabalho dão direito a uma pausa de 15 minutos.

10. Descanso Semanal Remunerado – Lei 605/49

Conceito

“Repouso Semanal é o lapso temporal de 24 horas consecutivas, situando-se entre os módulos semanais de duração do trabalho do empregado, coincidindo, preferencialmente com o domingo, em que o obreiro pode sustar a prestação de serviços e a sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação de suas energias e aperfeiçoamento em sua inserção familiar, comunitária, e política. É tempo remunerado.”

– Conceito dado em sala de aula

Requisitos do DSR

1. Lapso temporal de 24 horas (ou seja, deve durar no mínimo 24 horas, art. 67 da CLT)
2. Regularidade do período em semanas (ou seja, é deve ser dado semanalmente)
3. Coincidência com o domingo. No entanto, esta coincidência é flexibilizada (ex: comerciários; vide também art. 68 da CLT), contanto que ao menos um domingo do mês seja garantido para o empregado.
4. Imperatividade, pois o DSR deve ser dado, contanto que o empregado mantenha frequência regular e pontualidade no trabalho. O empregado que falta injustificadamente ou se atrasa habitualmente perde o direito à remuneração do DSR, mas ainda assim deve descansar no dia. Observe também que o trabalho em domingo, não compensando, é pago em dobro, sem prejuízo à remuneração devida pelo DSR (Súm. 146, TST).

Casos especiais

Na jornada 12x36, há entendimento jurisprudencial do TST no sentido de que o DSR não é devido. Se as horas extras são prestadas habitualmente, elas também serão computadas no cálculo do DSR (Súm. 172, TST).

Feriados – Conceito

“Feriados são lapsos temporais de um dia, situados ao longo de um calendário eleito pela legislação em face de datas comemorativas cívicas ou religiosas específicas, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade. É remunerado e tem duração de 24 horas.”

– Conceito dado em sala de aula.

Texto legal – lei 605/49

[Termos Gerais]

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 entidade congênere. A remuneração do repouso 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 das autarquias 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 do funcionalismo público.

[Casos em que o DSR não se aplica]

Art. 5º Esta lei não se aplica às seguintes pessoas:

- a) (Revogado)
- b) aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições;
- c) aos servidores de autarquias paraestatais, desde que sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos.

Parágrafo único. São exigências técnicas, para os efeitos desta lei, as que, pelas condições peculiares às atividades da empresa, ou em razão do interesse público, tornem indispensável a continuidade do serviço.

[Casos em que não é devido]

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

§ 1º São motivos justificados:

- a) os previstos no artigo 473 e seu parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho;
- b) a ausência do empregado devidamente justificada, a critério da administração do estabelecimento;
- c) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;
- d) a ausência do empregado, até três dias consecutivos, em virtude do seu casamento;
- e) a falta ao serviço com fundamento na lei sobre acidente do trabalho;
- f) a doença do empregado, devidamente comprovada.

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

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

[Valor do DSR]

Art. 7º A remuneração do repouso semanal corresponderá:

- 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 durante 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 sofram descontos por motivo de feriados civis ou religiosos são considerados 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 mensalista 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.

[Feriados]

Art. 8º Excetuados 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 a elas sujeitas, ficando desde já incluídas entre elas as de serviços públicos e de transportes.

[Punição pelo descumprimento]

Art. 12. As infrações ao disposto nesta Lei serão punidas, com multa de R\$ 40,25 (quarenta reais e vinte e cinco centavos) a R\$ 4.025,33 (quatro mil e vinte e cinco reais e trinta e três centavos), segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência e oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.

[Competência e fiscalização]

Art. 13. Serão originariamente competentes, para a imposição das multas de que trata a presente lei, os delegados regionais do Ministério do Trabalho e, nos Estados, onde houver delegação de atribuições, a autoridade delegada.

Art. 14. A fiscalização da execução da presente lei, o processo de autuação dos seus infratores, os recursos e a cobrança das multas reger-se-ão pelo disposto no Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

11. Férias (CLT, arts. 129 a 153)

Conceito

É o período de descanso remunerado concedido ao empregado, visando a restauração de suas condições físicas e psíquicas depois de um longo período de trabalho. É o momento em que o empregado tem o direito de desfrutar do lazer e do ócio ao lado de sua família. É norma que visa a preservação da saúde do empregado e, portanto, indisponível.

Características

1. Interrupção do contrato de trabalho
2. Anuidade
3. Irrenunciabilidade
4. Proporcionalidade
5. Remunerabilidade
6. Continuidade

Período Aquisitivo e Período de Gozo e Período Concessivo

Período aquisitivo é o lapso temporal de um ano que dá direito a férias, enquanto *período de gozo* é o espaço de tempo onde estas férias são efetivamente concedidas. O gozo deverá ser feito dentro de um *período concessivo*, que são os 12 meses subsequentes à aquisição do direito. Por exemplo, se João é admitido em 01/01/2015, em 01/01/2016 terá completado um período aquisitivo e terá direito gozar 30 dias de férias. O período em que o gozo deverá ocorrer é de 02/01/2016 02/01/2017. Supondo que em 01/03/2016 João saia de férias para retornar apenas no mês seguinte, este será seu período de gozo, onde ele usufrui das férias.

O período em que as férias são gozadas também poderá ser fracionado (exceto para os menores de 18 anos e os maiores de 50 anos), em no máximo duas parcelas, sendo que, pelo menos, uma delas deve ser de 10 dias. A prática comum entre algumas empresas, de “comprar” os 30 dias de férias do empregado é ilegal, mesmo com a anuência deste. O pagamento das verbas de férias deverá ser pago 2 dias antes da saída do funcionário.

Período em que as férias são concedidas (Jus Variandi limitado)

O período em que as férias são concedidas é definido unilateralmente pelo empregador. Ele deve, no entanto, fazer com que elas coincidam com o período escolar (para os menores de 18 anos) e deve, preferencialmente coincidir na mesma data para os membros de uma família. O empregador deve avisar o empregado com 30 dias de

antecedência que planeja lhe dar férias.

Férias e Faltas injustificadas

O direito a 30 dias de férias pressupõe a ausência de faltas injustificadas por parte do empregado. No entanto, na medida em que este se ausenta sem justificativa, seu período de direito diminui de acordo com os valores do art. 130 da CLT:

Faltas injustificadas	Período de Gozo
Até 5	30 dias
De 6 a 14	24 dias
De 15 a 23	18 dias
De 24 a 32	12 dias
Mais que 32	Nenhum dia

Férias proporcionais

Quando o empregado não completa os exatos 12 meses do período aquisitivo (ex: rescisão), ainda assim são devidas as férias em período proporcional. Para cada mês de trabalho ou parcela do mês maior ou igual a 15 dias, é devido ao trabalhador 1/12 do período de férias, sem deixar de considerar também as faltas não justificadas no período. Sendo assim, temos a seguinte tabela de dias devidos de acordo com a quantidade de avos e o número de faltas injustificadas:

Proporção	Dias devidos após o desconto das faltas injustificadas			
	30 (até 5 faltas)	24 (6 a 14 faltas)	18 (15 a 23 faltas)	12 (24 a 32 faltas)
1/12	2,5 dias	2 dias	1,5 dias	1 dia
2/12	5 dias	4 dias	3 dias	2 dias
3/12	7,5 dias	6 dias	4,5 dias	3 dias
4/12	10 dias	8 dias	6 dias	4 dias
5/12	12,5 dias	10 dias	7,5 dias	5 dias
6/12	15 dias	12 dias	9 dias	6 dias
7/12	17,5 dias	14 dias	10,5 dias	7 dias
8/12	20 dias	16 dias	12 dias	8 dias
9/12	22,5 dias	18 dias	13,5 dias	9 dias
10/12	25 dias	20 dias	15 dias	10 dias
11/12	27,5 dias	22 dias	16,5 dias	11 dias
12/12	30 dias	24 dias	18 dias	12 dias

Fazendo o cálculo sem usar a tabela

Obviamente, não há necessidade alguma em decorar as tabelas acima para conseguir fazer o cálculo de proporcionalidade de férias. Basta saber que o máximo de férias começa em 30 dias e sempre diminui em 6 dias para cada “faixa” de faltas (30 → 24 → 18 → 12). Um avo individual na faixa máxima começa valendo 2,5 e cai em 0,5 para cada faixa (2,5 → 2 → 1,5 → 1). Por fim, os limites iniciais de faltas de cada faixa iniciam em 6 e progredem somando-se 9 a cada faixa (6 → 15 → 24), sendo que os limites finais podem ser inferidos a partir do limite inicial da faixa subsequente (com exceção da última em que o número 32 é inclusivo).

Tendo isso em mente, fica fácil recriar as tabelas acima em um momento de desespero (como um prova, por exemplo).

Remuneração nas férias

Durante as férias, o empregado não trabalha, mas, ainda assim, é remunerado na proporção de seus dias de direito, com o valor acrescido de 1/3. O terço de férias é devido tanto nas férias integrais quanto nas proporcionais ou indenizadas. É importante notar que o início das férias nunca poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de descanso semanal (DSR).

Abono de férias

É facultado ao empregado (não ao empregador!) converter até 1/3 de suas férias em abono pecuniário, de natureza indenizatória, não integrando a remuneração para fins trabalhistas. Também é possível que, através de cláusula de contrato ou acordo coletivo, o abono de mais 10 dias, deixando um possível total de 20 dias de abono.

A prática comum de algumas empresas, de “comprar” integralmente os 30 dias de férias do empregado é irregular, mesmo com a anuência deste, pois trata-se de norma prejudicial, ao aumentar o desgaste físico e psicológico do trabalhador.

Férias gozadas fora do período concessivo

Sempre que as férias forem concedidas após o período concessivo, elas deverão ser pagas em dobro (CLT, art. 137). Isso significa que cada dia gozado fora do período concessivo será remunerado em dobro. Neste sentido, é importante estar atento para que o período de início do gozo de férias seja tal qual seu término não ultrapasse a data de vencimento.

Obrigações da Empresa nas Férias

1. Determinação do período de férias (obrigação de fazer)
2. Dar o pagamento antecipado (2 dias), acrescido do terço constitucional (obrigação de dar)
3. Não exigir o trabalho ou comparecimento do empregado, pois desta forma as férias seriam descaracterizadas (obrigação de não fazer)

Obrigações do Empregado nas Férias

1. Descansar, gozar das férias (obrigação de fazer)
2. Não assumir outro compromisso laboral, exceto em virtude de contrato já existente anteriormente²⁵ (obrigação de não fazer)

Fatores prejudiciais de férias

1. Faltas injustificadas, por mais de 32 dias.
2. Pedido de demissão com retorno após 60 dias, pois neste caso o período aquisitivo começa novamente do zero.
3. Gozo de licença remunerada por mais de 30 dias.
4. Paralisação total ou parcial da empresa por mais de 30 dias.
5. Recebimento por mais de 6 meses de benefício da Previdência Social.

Férias Coletivas

Ocorre quando a empresa concede férias para todos os funcionários, para todo o estabelecimento ou ainda, para um setor em sua totalidade. Todos os funcionários estarão em férias, sem exceção. É um ato unilateral do empregador ou ato fixado em instrumento coletivo (CLT, art. 143, § 2º), e tem como efeito:

1. Possibilidade de fracionamento de férias sem o requisito da excepcionalidade.
2. Retira do menor estudante o direito de que as férias coincidam com o período escolar, assim como o dos familiares gozarem as férias juntos.
3. Elide o direito ao abono de férias.
4. Retira a proporcionalidade na concessão de férias.

Férias Coletivas – Procedimento

1. O empregador deve comunicar o Ministério do Trabalho e Emprego, os empregados e o sindicato com 15 dias de antecedência.
2. Deve comunicar os setores que sentirão o impacto das férias, mas que continuarão trabalhando, com 15 dias de antecedência.
3. Deve manter avisos das férias no local de trabalho (cartazes, mural de avisos, etc.).
4. Deve fazer o pagamento das férias coletivas nos mesmos termos das férias “normais” (2 dias de antecedência, 1/3, etc.)

25 Este comportamento dá motivo à justa causa.

A. Questões para solução em sala – Respostas

1. Considere que o presidente da comissão interna de prevenção de acidentes no âmbito de determinada empresa tenha sido demitido sem justa causa. Nessa situação hipotética, caberia reclamação trabalhista contra ato do empregador dada a função desempenhada pelo empregado? Justifique sua resposta.

R: Não, pois o presidente da CIPA é escolhido pela empresa e, não sendo eleito, não faz jus à estabilidade provisória, pois não há necessidade de protegê-lo de retaliação da empresa, já que este representa, ao menos em teoria, a vontade dela. Importante observar que, caso a empresa permita a eleição do presidente da CIPA, a jurisprudência entende ser devida a estabilidade provisória, por tratar-se de cargo eletivo.

2. (Não era para resolver)

3. Maria, empregada da empresa Fogo Dourado Ltda., recebeu aviso-prévio indenizado, em 12/06/2009, na forma estipulada pela CLT. Em 14/06/2009, ela recebeu exames laboratoriais que comprovavam sua gravidez e, no dia seguinte, apresentou os exames no setor de pessoal da empresa, solicitando que lhe fosse garantida estabilidade. A empresa negou o pedido, por entender que a gravidez, nos trinta dias seguintes ao aviso-prévio indenizado, não gera direito à estabilidade, uma vez que a rescisão se opera automaticamente na data da dispensa, sendo a previsão legal do período de trinta dias mera ficção jurídica. Considerando a situação hipotética apresentada, responda, de forma fundamentada, se Maria faz jus à estabilidade provisória, indicando se é possível interposição de alguma medida judicial no caso.

R: Sim, de acordo com o art. 391-A da CLT. Na hipótese da descoberta da gravidez ter sido feita após o término do aviso prévio, há a hipótese de indenização, mas não de reintegração, prevista na Súmula 244 do TST.

4. Manuel, empregado da empresa Super Boa Ltda., após criticar seu superior hierárquico de forma contundente e com uso de expressões depreciativas, foi advertido por escrito. Tendo Manuel se recusado a assinar a referida penalidade, ele foi dispensado, por justa causa, da empresa, sob o argumento de prática de falta grave, por ato de indisciplina. Na situação hipotética apresentada, foi correta a decisão da empresa de dispensar o empregado por justa causa? Fundamente sua resposta.

R: Não, pois no caso do não recebimento da advertência, a empresa deveria buscar duas pessoas para assinar que a advertência foi dada. Além disso, mera crítica ao superior não é hipótese prevista para demissão por justa causa (CLT, art. 482), e a conduta de Manuel não se enquadra no conceito de indisciplina dado pela doutrina.

5. Considere que Maria, ao descobrir-se grávida, tenha utilizado as dependências do hospital onde trabalha como auxiliar de enfermagem para interromper a gravidez e, em decorrência do fato, tenha sido processada e julgada por aborto criminoso. Nessa situação, com base no que prevê a CLT, caracteriza-se hipótese de suspensão de contrato de trabalho ou interrupção do contrato de trabalho? Fundamente sua resposta.

R: Depende. Caso tenha sido condenada, Maria poderá ser suspensa ou ter seu contrato rescindido por justa causa; se não foi, a única hipótese é a interrupção do contrato de trabalho (CLT, art. 395).

6. João, em razão de acidente de trabalho, ficou afastado mais de 30 dias de suas atividades, passando a receber auxílio-doença acidentário. Após encerramento do gozo do auxílio-acidente, João teria direito à estabilidade provisória pelo período de 12 meses. Entretanto, a empresa, no curso da referida estabilidade, despediu-o imotivadamente. Passados 18 meses do decurso do período de estabilidade, o empregado ajuizou reclamação trabalhista, pleiteando o recebimento dos salários referentes ao período compreendido entre a data da despedida e a do ajuizamento da ação, bem como sua reintegração no cargo antes ocupado. Em face dessa situação hipotética, responda, de forma fundamentada, à seguinte pergunta: João tem direito ao recebimento dos salários relativos ao período descrito, assim como o de ser reintegrado ao cargo antes ocupado?

R: Neste caso, João tem direito apenas de ser indenizado no período referente à estabilidade, mas não de ser reintegrado, pois esperou mais de 12 meses para a propositura da ação (Súmula 396, TST)

7. Antônio, auxiliar técnico da Companhia de Águas do estado de São Paulo, foi transferido da capital para o interior, onde passou a ter domicílio e a desenvolver sua atividade laboral. Inconformado com a transferência, ele ingressou com ação trabalhista, argumentando não exercer atividade de confiança nem ter sido consultado, em tempo algum, a respeito da movimentação, tendo esta, segundo ele, ocorrido como forma de pressioná-lo a pedir demissão. A empresa não rebateu os argumentos do empregado, mas justificou o ato de transferência sob a alegação de que, mesmo conservando sua sede na capital do estado, no contrato de trabalho do empregado, havia expressa previsão quanto à possibilidade de sua transferência, sujeitando-se essa decisão a critério discricionário e diretivo do empregador. Na situação hipotética apresentada, Antônio tem direito de voltar a exercer suas atividades no local de sua lotação original ou a transferência está no âmbito do poder diretivo e discricionário do empregador? Fundamente sua resposta.

R: Mesmo com a previsão expressa de transferência no contrato de trabalho, entende-se que o empregado é hipossuficiente. Sem o consentimento exigido no art. 468, caput da CLT, a empresa agiu de maneira errada.

8. Com fundamento na legislação aplicável ao FGTS, a conta vinculada do trabalhador NÃO poderá ser movimentada na hipótese de:

a) pedido de demissão

9. Em relação às estabilidades provisórias no emprego, considere as proposições:

- I. A estabilidade é assegurada ao dirigente sindical eleito como titular e ao eleito como suplente. **(Verdadeiro, vide súmula 369)**
- II. A estabilidade da gestante estende-se desde a confirmação da gravidez até 6 meses após o parto. **(Falso, na verdade são 5 meses)**
- III. A estabilidade do dirigente sindical vai desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato. **(Verdadeiro)**
- IV. O empregado eleito para o cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes tem estabilidade desde a eleição até um ano após terminado o mandato. **(Falso, a estabilidade começa com o registro da candidatura)**
- V. O empregado acidentado no trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de 12 meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente. **(Verdadeiro)**

10. É possível a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS no caso de despedida sem justa causa, inclusive a indireta, de culpa recíproca e de força maior?

R: Sim, de acordo com o art. 20, I da lei 8.036/90.

11. Considerando-se as hipóteses abaixo, qual delas NÃO dá ensejo à movimentação da conta vinculada do FGTS, nos termos da lei 8.036/90?

a) Concessão de auxílio-doença pela Previdência Social.

12. O FGTS:

a) deverá ser depositado durante o período em que o empregado está licenciado em virtude de ter sofrido um acidente de trabalho.

13. A conta vinculada do trabalhador no FGTS poderá ser movimentada, entre outras hipóteses:

b) na extinção da empresa, fechamento de quaisquer de seus estabelecimentos, filiais ou agências, supressão de parte de suas atividades, ou, ainda, falecimento do empregador individual, sempre que qualquer destas ocorrências implique rescisão do contrato de trabalho, comprovada por declaração escrita da empresa, suprida, quando for o caso, por decisão judicial transitada em julgado.

14. Viviane e Carolina receberam aviso prévio de sua empregadora, a empresa Z, relacionado à rescisão de seus contratos de trabalho por prazo indeterminado. O aviso prévio de Viviane é indenizado e o de Carolina não. Assim, o pagamento relativo ao período de:

a) ambos os avisos estão sujeitos à contribuição para o FGTS.