PÓS-REFORMA

CLT ESQUEMATIZADA

Prof. Antonio Daud Jr

Estratégia CONCURSOS

SUMÁRIO E TOPOLOGIA DA CLT

Para facilitar a leitura "seca" da CLT, segue um quadro com a localização dos principais assuntos de Direito do Trabalho no texto da lei. Há hyperlinks nos Títulos comentados, para que você consiga ir direto ao ponto!

QUADRO ÍNDICE – CLT		
TÍTULO I - INTRODUÇÃO		
Art. 2º	✓ conceito de empregador e equiparados	
Art. 3º	✓ conceito de empregado	
Art. 4º	✓ tempo à disposição do empregador	
Art. 9º	✓ sede do princípio da primazia da realidade	
Art. 11	✓ regras sobre prescrição trabalhista	
TÍTULO II - NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO		
CAPÍTULOS	**ARTIGOS**	**ASSUNTO**
I IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL	Art. 13 - 56	✓ CTPS (emissão e anotação) ✓ Livros de registro de empregados
II DURAÇÃO DO TRABALHO	Art. 57 - 75	✓ Jornada de trabalho ✓ controle de jornada ✓ descansos ✓ trabalho noturno
II-A TELETRABALHO	Art. 75-A - 75-E	✓ regulamentação do teletrabalho
III SALÁRIO MÍNIMO	Art. 76 - 127	✓ Regras sobre o salário mínimo
IV FÉRIAS ANUAIS	Art. 129 - 153	✓ Períodos aquisitivo e concessivo ✓ Concessão de férias ✓ Efeitos da extinção do contrato de trabalho sobre as férias
V SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO (SMT)	Art. 154 - 201	✓ Responsabilidades sobre SMT ✓ Insalubridade e periculosidade ✓ CIPA
TÍTULO II-A – DO DANO EXTRAPATRIMONIAL		
Art. 223-A - Art. 223-G	✓ tentativa de regramento da indenização por danos morais	

TÍTULO III - NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO		
CAPÍTULOS	**ARTIGOS**	**ASSUNTO**
I DISPOSIÇÕES ESPECIAIS SOBRE DURAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO	Art. 224 - 351	✓ Categorias específicas (bancários, motoristas profissionais etc)
II NACIONALIZAÇÃO DO TRABALHO	Art. 352 - 371	✓ Regras específicas sobre nacionalização do trabalho
III PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER	Art. 372 - 401	✓ Regras específicas sobre o trabalho da mulher (maternidade, carregamento de peso, descanso etc)
IV PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR	Art. 402 - 441	✓ Regras específicas sobre o trabalho do menor
TÍTULO IV - CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO		
CAPÍTULOS	**ARTIGOS**	**ASSUNTO**
I DISPOSIÇÕES GERAIS	Art. 442 - 456	✓ Celebração e modalidades do Contrato individual de trabalho
II REMUNERAÇÃO	Art. 457 - 467	✓ Salário e remuneração
III ALTERAÇÃO	Art. 468 - 470	✓ Alteração do contrato de trabalho (transferência unilateral e adicional de transferência)
IV SUSPENSÃO E INTERRUPÇÃO	Art. 471 - 476	✓ Hipóteses e regras de suspensão e interrupção contratual
V RESCISÃO	Art. 477 - 486	✓ Modalidades de rescisão contratual ✓ Hipóteses de justa causa e de rescisão indireta
VI AVISO PRÉVIO	Art. 487 - 491	✓ Regras sobre o aviso prévio
VII ESTABILIDADE	Art. 492 - 500	✓ Alguns casos de estabilidades provisórias
VIII FORÇA MAIOR	Art. 501 - 504	✓ Extinção do contrato por força maior

IV DISPOSIÇÕES ESPECIAIS	Art. 505 - 510	✓ Exceções para categorias de trabalhadores ✓ Aplicação de regras específicas para o trabalho rural
TÍTULO IV-A - DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS		
Art. 510-A - 510-D	✓ previsão da comissão de entendimento direto	
TÍTULO V - ORGANIZAÇÃO SINDICAL		
CAPÍTULOS	**ARTIGOS**	**ASSUNTO**
I INSTITUIÇÃO SINDICAL	Art. 511 - 566	✓ Associação em sindicatos ✓ Estrutura e funcionamento das entidades sindicais
II ENQUADRAMENTO SINDICAL	Art. 570 - 577	✓ Enquadramento sindical
III CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	Art. 578 - 610	✓ Financiamento da atividade sindical, em especial o imposto sindical
TÍTULO VI - CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO		
Art. 611 - 613	✓ Convenções e Acordos coletivos de trabalho: características	
Art. 614 - 625	✓ Convenções e Acordos coletivos de trabalho: vigência e celebração	
TÍTULO VI-A - COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA		
Art. 625-A - 625-H	✓ Disposições gerais sobre CCP, incluídas pela Lei 9.958/2000	
TÍTULO VII - PROCESSO DE MULTAS ADMINISTRATIVAS		
CAPÍTULOS	**ARTIGOS**	**ASSUNTO**
I FISCALIZAÇÃO, AUTUAÇÃO E IMPOSIÇÃO DE MULTAS	Art. 626 - 634	✓ Normas procedimentais sobre o processo administrativo decorrente de infração aos dispositivos celetistas.
II RECURSOS	Art. 635 - 638	
III DEPÓSITO, INSCRIÇÃO E COBRANÇA	Art. 639 - 642	
TÍTULO VII-A - PROVA DA INEXISTÊNCIA DE DÉBITOS TRABALHISTAS		
Art. 642-A	✓ Instituição da CNDT (Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas), pela Lei 12.440/2011	
TÍTULO VIII - JUSTIÇA DO TRABALHO		

CAPÍTULOS	ARTIGOS	ASSUNTO
I INTRODUÇÃO	Art. 643 - 735	✓ Disposições específicas sobre a Justiça Trabalhista, as quais devem ser lidas em conjunto com os artigos 111 a 116 da Constituição Federal.
II JUNTAS DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO		
III JUÍZES DE DIREITO		
IV TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO		
V TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO		
VI SERVIÇOS AUXILIARES DA JUSTIÇA DO TRABALHO		
VII PENALIDADES		
VIII DISPOSIÇÕES GERAIS		
TÍTULO IX - MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO		
CAPÍTULOS	**ARTIGOS**	**ASSUNTO**
I DISPOSIÇÕES GERAIS	Art. 736 - 762	✓ Disposições específicas sobre o Ministério Público do Trabalho
II PROCURADORIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO		
III PROCURADORIA DE PREVIDÊNCIA SOCIAL		
TÍTULO X - PROCESSO JUDICIÁRIO DO TRABALHO		
CAPÍTULOS	**ARTIGOS**	**ASSUNTO**

I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES	Art. 763 - 910	✓ Regras aplicáveis ao processo trabalhista
II PROCESSO EM GERAL		
III DISSÍDIOS INDIVIDUAIS		
IV DISSÍDIOS COLETIVOS		
V EXECUÇÃO		
VI RECURSOS		
VII APLICAÇÃO DAS PENALIDADES		
VIII DISPOSIÇÕES FINAIS		
TÍTULO XI - DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS		
Art. 911 - 922	✓ Vigência e regras de transição	

CLT ESQUEMATIZADA

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

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O texto está atualizado com as alterações ocorridas até a conclusão desta versão (em **20/12/2018**).

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA: (..)

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO I - INTRODUÇÃO

Art. 1º - Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Comentário:

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

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

A **assunção dos riscos** (alteridade) é efeito jurídico decorrente do risco do empreendimento, que deve ser suportado pelo empregador: caso a atividade empresarial apresente resultados negativos (prejuízo), o empregador deve assumi-los integralmente, **não** podendo transferir o risco para os empregados.

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

Comentário:

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

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

Comentário:

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

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

Comentário:

Em relação à **caracterização do grupo econômico**, a reforma trabalhista, estabeleceu na CLT possibilidades adicionais para a caracterização do grupo econômico. Nesse sentido, pode-se inferir que a CLT passou a permitir também a formação do chamado "**grupo por coordenação**", além do "grupo por subordinação", que já era expressamente previsto no texto celetista.

Comentário:

Avançando um pouco mais, vamos ver que foram inseridos requisitos adicionais para a caracterização do grupo por coordenação. Assim, não basta a existência de empresas com objetivos comuns. Para a caracterização do grupo econômico por coordenação, segundo expressa disposição celetista, é necessário que exista **atuação conjunta** entre as empresas.

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

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

Comentário:

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

Comentário:

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

Comentário:

Ainda quanto à solidariedade, é possível observar sua **faceta ativa**, na medida em que o empregado X da empresa A pode ser designado para prestar, por exemplo, serviços à empresa B e, isso, por si só, **não** irá caracterizar a coexistência de mais de um contrato de trabalho. Este é o significado da **solidariedade ativa**, que está consubstanciado na Súmula 129 do TST:

> *SUM-129 CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO*
>
> *A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, **não** caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.*

Com a reforma trabalhista, percebe-se que o legislador tentou restringir a solidariedade do grupo econômico somente para as "obrigações decorrentes da relação de emprego", em uma tentativa de esvaziar a solidariedade ativa.

Comentário:

Para encerrarmos o tema solidariedade, vale a pena comentar sobre a OJ 191 da SDI-1.

Imaginem o caso em que um cidadão contrata uma empresa (chamada de "empreiteira") para construir uma casa para ele morar. Esta empresa, por sua vez, contrata uma série de empregados para executarem a construção.

Sobre este caso, uma pergunta: se a empreiteira deixar de pagar os salários destes empregados, eles poderão cobrar do cidadão que contratou a empreiteira (chamado de "dono da obra")?

Em regra, não podem! Isto porque, como regra geral, o dono da obra não tem responsabilidade (nem solidária, nem subsidiária) sobre tais verbas trabalhistas.

Mas há duas exceções trazidas na OJ 191:

> *191. CONTRATO DE EMPREITADA. DONO DA OBRA DE CONSTRUÇÃO CIVIL. RESPONSABILIDADE.*
>
> *Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, **salvo** sendo o dono da obra uma **empresa construtora** ou **incorporadora**.*

Comentário:

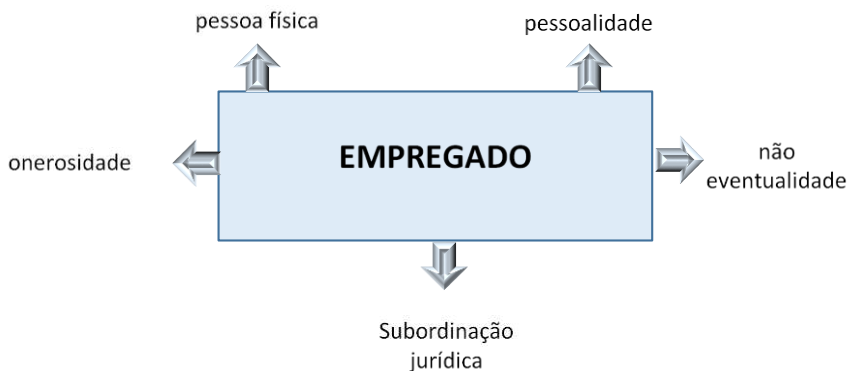
Outra possibilidade de responsabilização do dono da obra consta do item IV da **tese fixada pelo TST** no bojo do IRR-190-53.2015.5.03.0090, em decorrência da contratação de empreiteiro "sem idoneidade econômico-financeira":

> *I) A exclusão de responsabilidade solidária ou subsidiária por obrigação trabalhista a que se refere a Orientação Jurisprudencial 191 da SDI-1 do TST não se restringe à pessoa física ou micro e pequenas empresas, compreende igualmente empresas de médio e grande porte e entes públicos;*
>
> *II) A excepcional responsabilidade por obrigações trabalhistas prevista na parte final da Orientação Jurisprudencial 191, por aplicação analógica do artigo 455 da CLT, alcança os casos em que o dono da obra de construção civil é construtor ou incorporador e, portanto, desenvolve a mesma atividade econômica do empreiteiro;*
>
> *III) Não é compatível com a diretriz sufragada na Orientação Jurisprudencial 191 da SDI-1 do TST jurisprudência de Tribunal Regional do Trabalho que amplia a responsabilidade trabalhista do dono da obra, excepcionando apenas "a pessoa física ou micro e pequenas empresas, na forma da lei, que não exerçam atividade econômica vinculada ao objeto contratado";*
>
> *IV) Exceto ente público da Administração Direta e Indireta, se houver inadimplemento das obrigações trabalhistas contraídas por empreiteiro que contratar,* ***sem idoneidade econômico-financeira****, o* ***dono da obra responderá subsidiariamente*** *por tais obrigações, em face de aplicação analógica do artigo 455 da CLT e culpa in eligendo.*

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

Comentário:

No *caput* do art. 3º acima, vemos a **definição de empregado** para fins celetistas. Desta definição, podemos extrair os principais **elementos fático-jurídicos** da **relação de emprego**:



Comentário:

Neste ponto, é importante conhecer, também, a SUM-386 do TST:

> POLICIAL MILITAR. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM EMPRESA PRIVADA
>
> Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, **é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada**, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar.

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

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Comentário:

No *caput* do art. 4º, acima, a CLT traz importante diretriz quanto à contabilização da jornada de trabalho. Portanto, **jornada de trabalho** é o tempo diário em que o empregado ou presta serviços ao empregador ou **permanece à disposição** do mesmo.

Em virtude disso, o TST considera, por exemplo, que são parte da jornada de trabalho os intervalos concedidos ao empregado sem que estejam previstos em lei (ou seja, por mera liberalidade do empregador).

> *SUM-118 JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS*
>
> *Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.*

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

Comentário:

Além de computar o tempo de serviço **nessas duas hipóteses** de suspensão do contrato de trabalho, permanecerá valendo a **obrigação de depósito do FGTS**:

> Lei 8.036/1990, art. 15, § 5º O depósito de que trata o caput deste artigo [8% mensais] é **obrigatório** nos casos de afastamento para prestação do **serviço militar obrigatório** e **licença por acidente do trabalho**.

Comentário:

Também com base no parágrafo único acima, o TST esclarece que as faltas decorrentes de acidente do trabalho não podem gerar prejuízos no cômputo das férias ou do 13º do empregado:

> *SUM-46 ACIDENTE DE TRABALHO*
>
> *As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina.*

NOVIDADE

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I – práticas religiosas;

II – descanso;

III – lazer;

IV – estudo;

V – alimentação;

VI – atividades de relacionamento social;

VII – higiene pessoal;

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

Comentário:

O §2º do art. 4º, acima, foi inserido na CLT por meio da Lei da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017).

O assunto "jornada de trabalho" será retomado a partir do art. 58, mas já destaco que deixaram de ser computadas como jornada extraordinária as variações de jornada em que o empregado adentra/permanece dentro da empresa exercendo **atividades particulares** ou quando busca **proteção pessoal** (em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas).

Exemplo 1: se o empregado combina com seu empregador de chegar 1 hora mais cedo para ficar estudando para concursos públicos no trabalho, antes do início do expediente. Este tempo não será considerado à disposição do empregador (não é computado como jornada).

Exemplo 2: em virtude de um forte temporal, o empregado permanece 30 minutos no local de trabalho (sem prestar serviços) ao final da jornada de trabalho usual. Assim, tal período não será computado como jornada de trabalho (e, portanto, o empregado não terá direito a horas extras em relação a ele).

Art. 5º - A todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

Comentário:

Este dispositivo se relaciona com os incisos XXX a XXXII e XXXIV do art. 7º da CF. Além disso, este é um dos fundamentos da equiparação salarial, detalhada no art. 461 da CLT e na SUM-6 do TST.

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação salvo quando fôr em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas;

Comentário:

Em relação à alínea 'a' acima, destaca-se o entendimento predominante de que a mesma foi tacitamente revogada pela LC 150/2015, art. 19. Isto porque a nova lei dos domésticos determinou a **aplicação subsidiária da CLT para disciplinar a relação de emprego doméstica**. Portanto, havendo omissão da LC 150/2015, vale a regra da CLT.

b) aos trabalhadores rurais, assim considerados aqueles que, exercendo funções diretamente ligadas à agricultura e à pecuária, não sejam empregados em atividades que, pelos métodos de execução dos respectivos trabalhos ou pela finalidade de suas operações, se classifiquem como industriais ou comerciais;

Comentário:

Em relação à alínea 'b' acima, vale destacar que os **rurícolas** (ou "trabalhadores rurais") são atualmente regidos pela Lei 5.889/1973. Esta lei diz estender as **disposições da CLT no que esta não colidir com seu próprio regramento** (Lei 5.889/73, art. 1º, *caput*).

c) aos funcionários públicos da União, dos Estados e dos Municípios e aos respectivos extranumerários em serviço nas próprias repartições;

d) aos servidores de autarquias paraestatais, desde que sujeitos a regime próprio de proteção ao trabalho que lhes assegure situação análoga à dos funcionários públicos.

Comentário:

A CLT também **não** se aplica aos agentes públicos regidos por estatuto próprio, como é o caso dos membros de poder (deputados, senadores, magistrados, promotores de justiça, procuradores da república etc), dos militares e, por exemplo, dos servidores civis da União (Lei 8.112/1990).

Parágrafo único - (Revogado pelo Decreto-lei nº 8.249, de 1945)

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

~~Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.~~

Comentário:

O artigo 8º é bastante importante quando estudamos **Fontes do Direito do Trabalho**. Reparem que o *caput* lista as fontes subsidiárias do Direito do Trabalho, as quais são aplicadas quando inexistentes as fontes primárias.

Parte majoritária da doutrina enquadra os usos e costumes como fonte formal do direito do trabalho, com fundamento neste artigo. Atenção para a alteração do §1º acima, a qual intentou dar mais prestígio ao **direito comum** dentro da seara trabalhista.

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

Comentário:

Notem que o §1º acima teve sua redação alterada pela reforma trabalhista, por meio da qual se eliminou a parte final do então parágrafo único do art. 8º da CLT que condicionava a aplicação do direito comum à **compatibilidade** com "com os princípios fundamentais deste".

Apesar da alteração literal, a doutrina (a exemplo de Maurício Godinho, *in* A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017, p. 106) vem sustentando que a compatibilidade continua sendo imposta à utilização do direito comum na esfera trabalhista.

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

Comentário:

Sob o pretexto de restringir o chamado "ativismo da justiça do trabalho", o §2º acima, incluído na reforma trabalhista, prevê que os enunciados da jurisprudência trabalhista, como por exemplo, **súmulas e OJs**, não poderão extrapolar as obrigações previstas em lei.

Exemplo: uma súmula do TST dizia que o empregador não deveria retirar a gratificação do empregado que perdesse o cargo em comissão após 10 anos. Tal obrigação imposta ao empregador não se encontra prevista em lei. Portanto, segundo a reforma promovida, em tese o TST (e os demais tribunais do trabalho) não poderia "criar" obrigações como esta, já que não previstas em lei.

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

Comentário:

O §3º acima representa tentativa de imposição de limites ao Poder Judiciário, que, em tese, somente poderia avaliar se ACT e CCT foram celebrados de acordo com os requisitos do art. 104 do Código Civil (não adentrando no conteúdo das negociações coletivas).

Nesse sentido, a reforma trabalhista, ao incluir tal previsão, inovou e passou a sinalizar pela **intervenção mínima do Poder Judiciário** na autonomia da vontade coletiva.

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

Comentário:

Neste art. 9º temos uma disposição importantíssima para o Direito do Trabalho. Esta é a sede de um dos princípios do direito do trabalho, denominado **princípio da primazia da realidade**. Ele informa que, no Direito do Trabalho, busca-se priorizar a realidade em detrimento da forma.

Por esse motivo, nos casos em que haja, por exemplo, típica relação de emprego mascarada por contrato de estágio (pois estagiário não é empregado), por aplicação deste princípio a relação empregatícia deverá ser reconhecida.

Comentário:

Um exemplo da manifestação do art. 9º é a SUM-46 do TST:

> *SUM-46 SALÁRIO COMPLESSIVO*
>
> **Nula** é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender **englobadamente** vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Comentário:

Para o empregador, vale a ideia de impessoalidade (ao contrário do empregado). Portanto, este artigo reforça a ideia de **despersonalização do empregador** e, em conjunto com o art. 448 da CLT, fundamenta a **sucessão de empregadores** (ou **sucessão trabalhista**).

Assim, por exemplo, se uma livraria é vendida para outros proprietários, isto não irá prejudicar a continuidade dos contratos de trabalho dos empregados do estabelecimento. Caso haja dívida trabalhista, ela permanecerá existindo.

NOVIDADE

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

I – a empresa devedora;

II – os sócios atuais; e

III – os sócios retirantes.

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

Comentário:

O artigo acima, inserido pela reforma trabalhista, prevê que foi a **responsabilidade dos sócios**, em relação às dívidas trabalhistas **da empresa**, e até quando respondem os antigos sócios da empresam (chamados "sócios retirantes"), aplicando-se regra do Código Civil (CCB, art. 1.003).

Comentário:

Exemplo: Alice é empregada da empresa SomosMais Ltda há cinco anos. A empresa tem como sócios, desde sua constituição, os irmãos Huguinho, Zezinho e Luisinho. Em determinado momento, Huguinho se desentende com seus irmãos e se retira da sociedade. Para formalizar sua retirada, averba a modificação do contrato social da empresa na junta comercial.

Passado algum tempo, a empresa dispensa Alice e esta observa que ao longo de todo o contrato não lhe foi pago o adicional de insalubridade a que tinha direito.

Pergunta: Alice poderá também cobrar dos sócios da empresa? E do sócio que havia se retirado (Huguinho)?

Segundo a disposição acima, Alice pode cobrar de Huguinho (sócio retirante), **de forma subsidiária**, desde que a ação trabalhista seja ajuizada até dois anos da averbação da sua retirada do quadro societário daquela empresa.

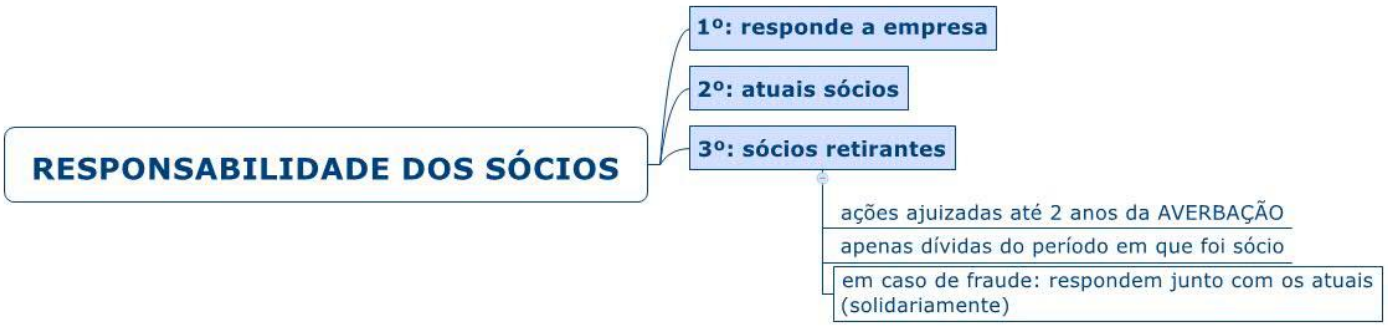
De acordo com a ordem de preferência, no exemplo acima, primeiramente responderia a empresa, SomosMais Ltda. Caso a dívida não fosse satisfeita, cobra-se dos sócios atuais (Zezinho e Luisinho) e, em última hipótese, cobra-se do sócio retirante (Huguinho).

Comentário:

Mas, se a retirada de Luisinho da empresa tiver sido **fraudulenta** (exemplo, foi feita a averbação da retirada de Luisinho no cartório, mas, na prática, ele continua atuando como sócio), o retirante responde de forma solidária com os sócios atuais.

Assim, Alice cobraria primeiramente da empresa e, caso não satisfeita a dívida, poderia cobrar de qualquer dos três irmãos, **de forma solidária**.

Sintetizando todas estas regras:



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

Comentário:

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

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

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

Comentário:

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

Comentário:

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

> SUM- *308 PRESCRIÇÃO QÜINQÜENAL*
>
> *I. Respeitado o biênio subseqüente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação e, não, às anteriores ao qüinqüênio da data da extinção do contrato.*
>
> *II. A norma constitucional que ampliou o prazo de prescrição da ação trabalhista para 5 (cinco) anos é de aplicação imediata e não atinge pretensões* já alcançadas pela prescrição bienal quando da promulgação da CF/1988.

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

Comentário:

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

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

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

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

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

Comentário:

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

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

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

§ 2º Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

§ 3º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a

ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.

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

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

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

Comentário:

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

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

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

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

Em síntese:

Art. 12 - Os preceitos concernentes ao regime de seguro social são objeto de lei especial.

TÍTULO II - DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO I

DA IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

SEÇÃO I

DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

Comentário:

Muito bem! Se você ainda não desistiu da leitura, vamos começar a estudar sobre a **Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).** Ela é o documento de identificação do trabalhador, em que ficam registradas as informações dos seus vínculos de emprego, conforme previsto na legislação (data de admissão, desligamento, salário, períodos de férias etc).

Segundo o art. 29 da CLT, ao admitir o empregado, o empregador deve, como regra geral, solicitar a CTPS deste para, em **até 48 horas**, providenciar a **anotação** das informações sobre o contrato de trabalho.

É importante destacar que **não** existe "contrato de experiência sem carteira assinada": desde o primeiro dia do contrato ele já é contrato de trabalho, então a obrigação de anotação na CTPS já existe.

Aqui uma pergunta: **se o empregado presta serviços a seu empregador e este não anota o contrato na CTPS, o contrato é válido?**

A resposta é afirmativa. Se o empregador não assina a CTPS do empregado, este fato não impedirá o reconhecimento da relação de

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

I - proprietário rural ou não, trabalhe individualmente ou em regime de economia familiar, assim entendido o trabalho dos membros da mesma família,

indispensável à própria subsistência, e exercido em condições de mútua dependência e colaboração;

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

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

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

§ 4º - Na hipótese do § 3º:

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

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

SEÇÃO II

DA EMISSÃO DA CARTEIRA

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

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

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

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

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

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

III - nome, idade e estado civil dos dependentes;

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

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

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

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

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

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

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

Art. 18. e 19. (Revogados pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

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

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

Art. 22 a 24 – (Revogado pelo Decreto-Lei nº 926, de 10.10.1969)

SEÇÃO III

DA ENTREGA DAS CARTEIRAS DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

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

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

Art. 27 e 28 (Revogados pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

SEÇÃO IV

DAS ANOTAÇÕES

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

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

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

a) na data-base;

b) a qualquer tempo, por solicitação do trabalhador;

c) no caso de rescisão contratual; ou

d) necessidade de comprovação perante a Previdência Social.

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

Comentário:

A falta de anotação da CTPS por parte do empregador ensejará a **lavratura do auto de infração** pela fiscalização trabalhista. Assim, caso o Auditor-Fiscal do Trabalho identifique, durante a ação fiscal, empregado laborando sem registro na CTPS lavrará o correspondente Auto de Infração (AI).

Além da anotação da CTPS o contrato de trabalho também deve, por lei, ser registrado nos LIVROS DE REGISTRO DE EMPREGADOS (CLT, art. 41).

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

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

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

Comentário:

Sobre **informações que devem ser anotadas** na CTPS, a CLT estabelece o seguinte:

a) quanto à **remuneração**, as anotações devem especificar o **salário**, qualquer que seja sua forma de pagamento, seja ele **em dinheiro ou em utilidades**, bem como a **estimativa da gorjeta**.
b) a concessão de **férias** ao empregado também deve ser anotada.
c) os **acidentes do trabalho** serão obrigatoriamente anotados pelo INSS.
d) o INSS também deverá anotar eventual **alteração do estado civil e dos dependentes** do portador da Carteira.

Por fim, é importante destacar que é **vedado** ao empregador efetuar **anotações desabonadoras** à conduta do empregado.

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

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

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

Art. 33 As Anotações nas fichas de declaração e nas Carteiras Profissionais serão feitas seguidamente sem abreviaturas, ressalvando-se no fim de cada assentamento, as emendas, entrelinhas e quaisquer circunstâncias que possam ocasionar dúvidas.

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

Art. 35 (Revogado pela Lei nº 6.533, de 24.5.1978)

SEÇÃO V

DAS RECLAMAÇÕES POR FALTA OU RECUSA DE ANOTAÇÃO

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

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

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

Art. 38 - Comparecendo o empregador e recusando-se a fazer as anotações reclamadas, será lavrado um termo de comparecimento, que deverá conter, entre outras indicações, o lugar, o dia e hora de sua lavratura, o nome e a residência

do empregador, assegurando-se-lhe o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a contar do termo, para apresentar defesa.

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

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

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

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

SEÇÃO VI

DO VALOR DAS ANOTAÇÕES

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

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

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

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

Comentário:

Outra pergunta: as **anotações da CTPS** feitas pelo empregador são **sempre** consideradas **verdadeiras**?

A resposta é **não**! Segundo entendimento do TST, presumem-se que elas são verdadeiras, mas admite-se prova em contrário (ou seja, **presunção relativa** de veracidade – chamada de "*juris tantum*" – e não absoluta – chamada de "juris et de jure"):

> SUM-12 *CARTEIRA PROFISSIONAL*
>
> *As anotações* apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção "juris et de jure", mas apenas "juris tantum".

SEÇÃO VII

DOS LIVROS DE REGISTRO DE EMPREGADOS

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

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

Art. 42. (Revogado pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

Art. 43. e 44 (Revogados pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

Art. 45 - e 46 (Revogados pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.2.1967)

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

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

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

Comentário:

O art. 47 acima foi alterado pela lei da reforma trabalhista, fixando-se **novos valores de multa** (para empresas em geral e para Micro e Pequenas empresas), além de se ter estipulado nova exceção ao critério da dupla visita, aplicável à fiscalização trabalhista exercida pelo Ministério do Trabalho - MTb.

Em relação à **dupla visita**, relembro que algumas situações tipificadas em lei limitam a imposição de Autos de Infração a quem descumpre a legislação trabalhista. Nestes casos, ao invés de aplicar os Autos (que se converteriam em multas administrativas), o enfoque da fiscalização deverá ser prioritariamente orientativo.

Na mesma reforma, foi inserido o art. 47-A abaixo, que trata da multa no caso de reincidência.

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

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

SEÇÃO VIII

DAS PENALIDADES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

DA DURAÇÃO DO TRABALHO

SEÇÃO I

DISPOSIÇÃO PRELIMINAR

Art. 57 - Os preceitos deste Capítulo aplicam-se a todas as atividades, salvo as expressamente excluídas, constituindo exceções as disposições especiais, concernentes estritamente a peculiaridades profissionais constantes do Capítulo I do Título III.

Comentário:

A partir daqui começaremos a ver as regras gerais sobre duração do trabalho. Entretanto, há algumas categorias que possuem regras específicas de jornada detalhadas em outros trechos da CLT, como é o caso, por exemplo, dos bancários (art. 224 e seguintes), ou até mesmo fora da CLT (advogados, bombeiros civis etc).

SEÇÃO II

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Comentário:

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

> *CF, art. 7º, XIII - duração do trabalho normal não superior a **oito horas diárias** e **quarenta e quatro semanais**, **facultada a compensação de horários** e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;*

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

Comentário:

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

Por exemplo: uma empresa possui 100 empregados e tem apenas 2 **Registradores Eletrônicos de Ponto** (**REP**) – o chamado "relógio ponto", onde os empregados registram as entradas e saídas.

Como não é possível que todos registrem simultaneamente o ponto (e a maioria chega à empresa no mesmo horário), e considerando a prática jurisprudencial, foi inserida na CLT regra que permite desconsiderar pequenas variações no ponto do empregado.

Comentário:

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

- ✓ Limite em cada registro: 05 minutos
- ✓ limite diário: 10 minutos

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

Por outro lado, o §2º do art. 4º da CLT, inserido pela lei da reforma trabalhista, excepciona o período de tempo em que o empregado, por escolha própria, buscar **proteção pessoal**, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer **atividades particulares**, como já havíamos mencionado.

Assim, se o empregado permanece no local de trabalho para tais atividades, este período de tempo não é computado como tempo residual à disposição do empregador, mesmo se extrapolar a tolerância de 5 ou 10 minutos (e, portanto, não será remunerado).

NOVIDADE

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Comentário:

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

Comentário:

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

Notem que o novo §2º do art. 58 menciona o deslocamento até o local da "efetiva ocupação do posto de trabalho". A partir daí, depreende-se que o tempo de deslocamento da portaria da empresa até o posto de trabalho **não será computado** como jornada de trabalho.

Ou seja, a jornada de trabalho tem **início** no momento em que o empregado chega no seu **efetivo posto de trabalho**.

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

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

Comentário:

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

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

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

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

Comentário:

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

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

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

a) sem prestação de horas extras: limite semanal de **30 horas**

b) com a possibilidade de prestar horas extras: limite semanal de **26 horas**

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

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

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

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

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

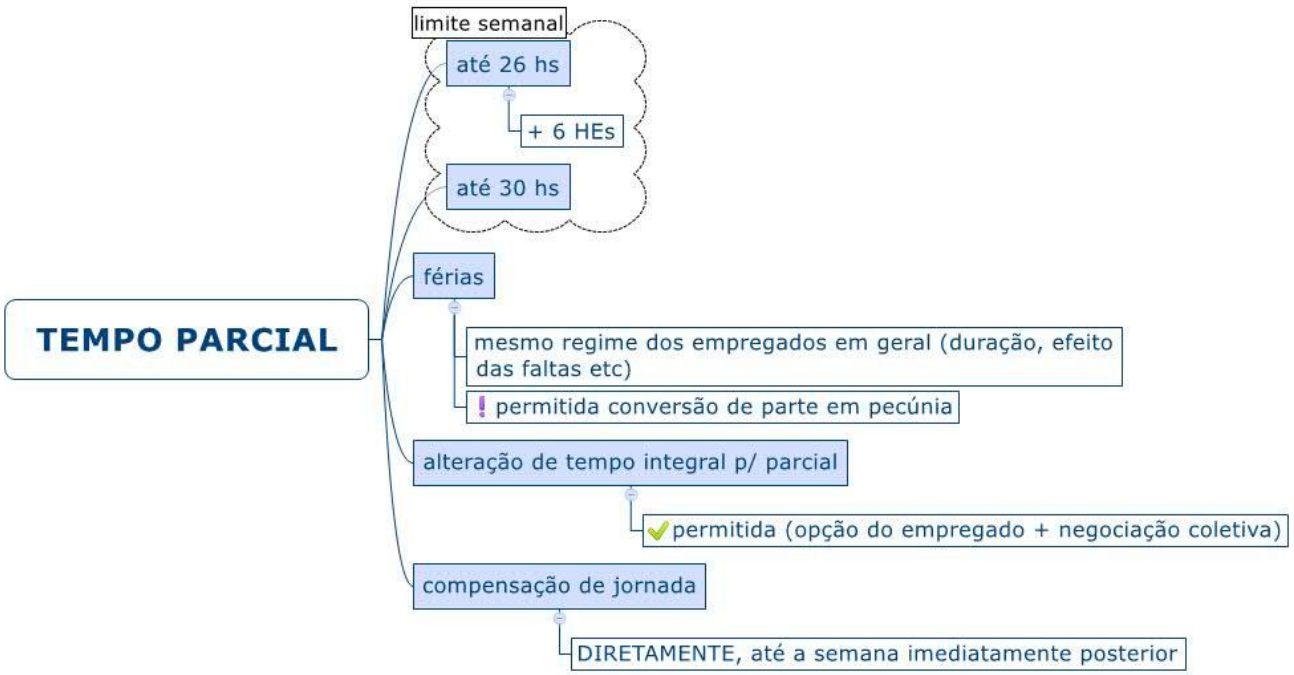
Comentário:

Por meio dos §§ 6º e 7º acima, inseridos pela reforma trabalhista, o legislador **equiparou o regime de férias** do trabalhador a tempo parcial ao dos demais empregados.

Até então, para os trabalhadores a tempo parcial havia um conjunto de regras diferenciadas, como duração de férias reduzida e proibição da conversão de parte das férias (abono pecuniário).

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

Em resumo:



Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Comentário:

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

O **limite** de horas extraordinárias diárias estabelecido pela CLT é **de 2 horas**.

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

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

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

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

Comentário:

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

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

Comentário:

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

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

Comentário:

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

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

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

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

Comentário:

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

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

Comentário:

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

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Comentário:

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

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

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

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

Comentário:

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

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

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

Comentário:

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

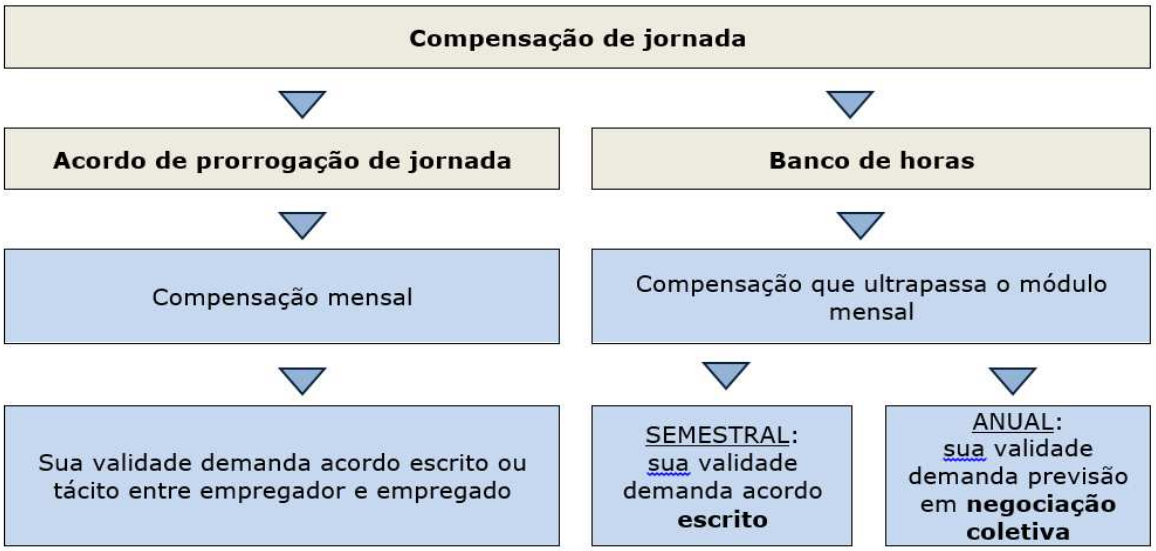
O **banco de horas semestral** pode ser estabelecido por meio de acordo individual escrito (até então, só podia se falar em "banco de horas" por meio de negociação coletiva). Assim, a cada semestre esse banco de horas poderia ser renovado diretamente com o empregado, por meio de simples acordo escrito.

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

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

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

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



~~Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis~~

~~horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (MP 808/2017)~~

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Comentário:

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

Comentário:

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

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

Comentário:

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

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

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

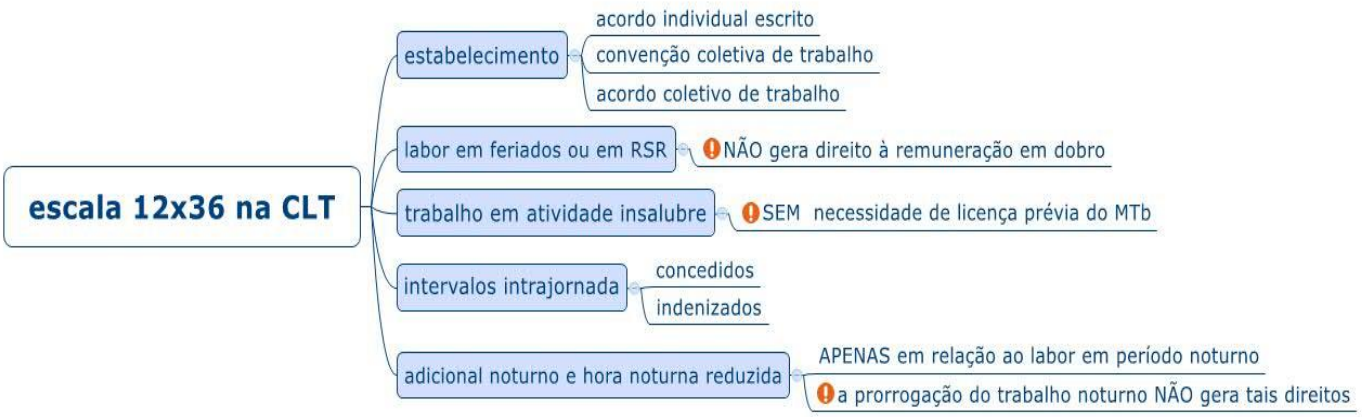
3) Além disso, tais trabalhadores não têm direito ao recebimento de **adicional noturno** pela prorrogação de trabalho noturno, a que se refere o art. 73, §5º, da CLT. Ou seja, diferentemente dos empregados em geral, eles recebem o adicional noturno, mas exclusivamente em relação ao período da jornada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

Comentário:

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

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

Resumindo estas regras, temos o seguinte mapa:



~~§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73. (MP 808/2017)~~

~~§ 2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (MP 808/2017)~~

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Comentário:

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

Comentário:

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

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

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

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

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

Comentário:

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

E qual a repercussão disso?

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

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

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

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

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

Comentário:

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

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

Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Comentário:

Aqui uma importante regra para a prova: qualquer **prorrogação** de jornada em **atividade insalubre** só poderá se dar mediante **licença prévia** do Ministério do Trabalho.

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

Comentário:

Como uma das exceções à regra acima, é possível o estabelecimento de **jornada 12x36** em **atividade insalubre** sem a necessidade de licença prévia do MTb.

Comentário:

Outra exceção inserida com a reforma trabalhista diz respeito à possibilidade de **negociação coletiva dispensar autorização prévia** para prorrogação de jornada em atividades insalubres (CLT, art. 611-A, XIII).

Tal dispensa de licença prévia mediante negociação coletiva colide com o que vinha dispondo a então SUM-85, item VI.

Art. 61 - Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

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

§ 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, ~~25% (vinte e cinco por cento)~~ [leia-se 50%, após a CF/88] superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

A redação do §2º é um tanto quanto truncada, motivo pelo qual montamos o seguinte quadro, sistematizando todas as regras do art. 61 acima:

	Força maior	**Serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto**	**Recuperação do tempo perdido decorrente de causas acidentais ou força maior**
Comunicação ao MTb	-	-	Comunicação prévia ao MTb.
Sobrejornada	Não há limite expressamente fixado na CLT	Não poderá exceder de 12 (doze) horas	2 (duas) horas ao dia, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano
Trabalho de menores	Máximo de 12 (doze) horas e desde que o trabalho do menor seja imprescindível	Proibido	Proibido

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

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

NOVIDADE

III – os empregados em regime de teletrabalho.

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

Comentário:

O artigo 62 elenca os casos de **jornada não controlada**. Portanto, os empregados dos incisos I a III **não** estão abrangidos pelas regras de duração do trabalho.

Satisfeitas as exigências do parágrafo único acima em relação aos empregados do inciso II (gerentes), estas três categorias de empregados **não** fazem jus, em princípio, a horas extras e demais direitos abrangidos no mencionado capítulo da CLT.

Comentário:

Reparem que a reforma trabalhista inseriu nesta lista o **teletrabalhador** (inciso III), detalhado mais à frente na CLT.

Embora não seja considerado trabalhador externo, foi também excluído do controle de jornada.

Art. 63 - Não haverá distinção entre empregados e interessados, e a participação em lucros e comissões, salvo em lucros de caráter social, não exclui o participante do regime deste Capítulo.

Art. 64 - O salário-hora normal, no caso de empregado mensalista, será obtido dividindo-se o salário mensal correspondente à duração do trabalho, a que se refere o art. 58, por 30 (trinta) vezes o número de horas dessa duração.

Parágrafo único - Sendo o número de dias inferior a 30 (trinta), adotar-se-á para o cálculo, em lugar desse número, o de dias de trabalho por mês.

Art. 65 - No caso do empregado diarista, o salário-hora normal será obtido dividindo-se o salário diário correspondente à duração do trabalho, estabelecido no art. 58, pelo número de horas de efetivo trabalho.

SEÇÃO III

DOS PERÍODOS DE DESCANSO

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

Comentário:

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

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

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

Comentário:

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

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

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

Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Comentário:

A respeito do descanso semanal, é importante conhecermos também alguns dispositivos da Lei 605/1949, chamada de Lei do Repouso Semanal Remunerado (RSR):

> Lei 605/1949, *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.*

Mas, se o empregado faltar ou se atrasar injustificadamente naquela semana, o repouso respectivo deixará de ser remunerado:

> Lei 605/1949, *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****.*

Parágrafo único - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

Art. 68 - O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

Parágrafo único - A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.

Art. 69 - Na regulamentação do funcionamento de atividades sujeitas ao regime deste Capítulo, os municípios atenderão aos preceitos nele estabelecidos, e as regras que venham a fixar não poderão contrariar tais preceitos nem as instruções que, para seu cumprimento, forem expedidas pelas autoridades competentes em matéria de trabalho.

Art. 70 - Salvo o disposto nos artigos 68 e 69, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos têrmos da legislação própria.

Comentário:

Aqui, além das disposições da Lei do RSR, vale destacar a SUM-146 do TST:

> *SUM-146*
>
> *TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO*
>
> *O trabalho prestado em domingos e feriados, **não compensado**, deve ser **pago em dobro**, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.*

Em síntese:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

Comentário:

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

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

Comentário:

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

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

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

Comentário:

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

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

NOVIDADE

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Comentário:

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

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

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

Comentário:

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

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

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

§ 5º O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde

que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.

Comentário:

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

Trataremos com maiores detalhes na seção específica das regras dos motoristas profissionais.

Art. 72 - Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

SEÇÃO IV

DO TRABALHO NOTURNO

Comentário:

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

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

- ✓ o **adicional noturno** e
- ✓ a **hora ficta noturna**.

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

Comentário:

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

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

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

Além disso, se o trabalho iniciou no período noturno e foi prorrogado, ao labor realizado na prorrogação também se aplica o adicional noturno (CLT, art. 73, § 5º e item II da SUM-60 do TST).

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

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

Comentário:

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

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

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

Comentário:

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

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

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

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

Comentário:

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

Comentário:

Vejamos alguns exemplos para facilitar a compreensão.

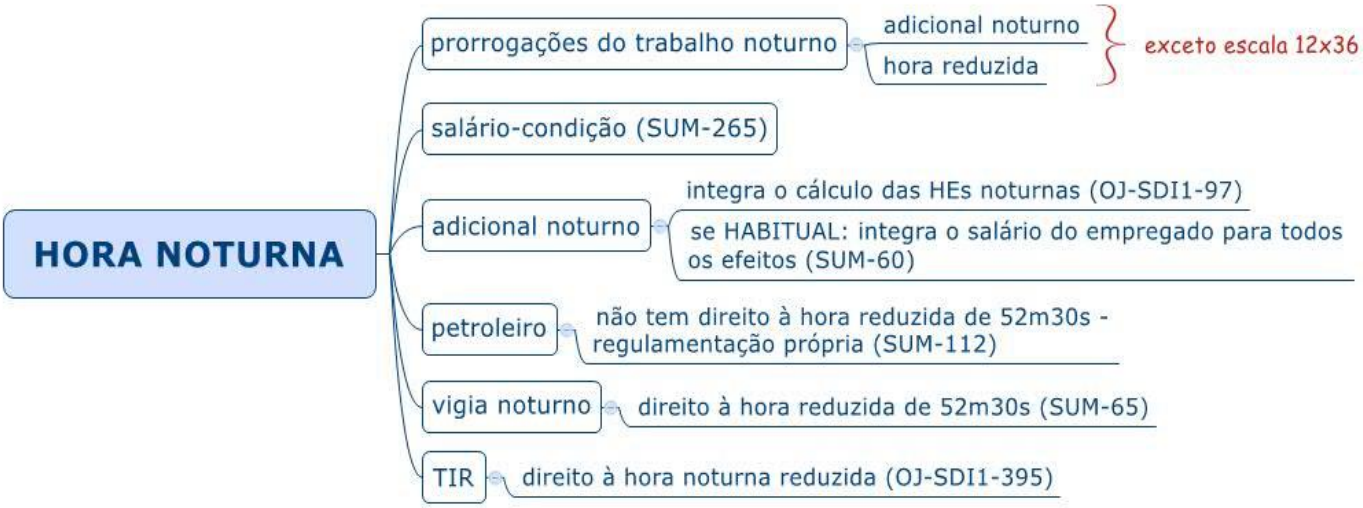
Exemplo 1: um empregado urbano labora das 2**1**hs às 04hs, tendo direito à redução da hora noturna e ao adicional noturno entre o período compreendido das 2**2**hs às 04hs.

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

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

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

Em resumo:



SEÇÃO V

DO QUADRO DE HORÁRIO

Art. 74 - O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.

§ 1º - O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados.

Comentário:

A regra geral, portanto, é que haja **controle da jornada**.

De modo geral, podemos dizer que este controle ocorre em benefício do empregado, com o fito de fazer com que sejam respeitados os limites máximos das jornadas laborais.

§ 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

Comentário:

O §2º acima dispõe que o estabelecimento com **mais de 10 empregados** deve possuir controle de jornada, que **não** necessariamente deve ser eletrônico. Percebam que a lei fala em registro manual, mecânico ou eletrônico.

Há poucos anos, após sucessivas prorrogações, finalmente entrou em vigor a Portaria 1510/2009 do então MTE (atual "Ministério do Trabalho"), que regula o controle eletrônico de jornada. A partir de então uma série de requisitos técnicos devem ser atendidos pelas empresas que adotam o ponto eletrônico, com a finalidade de dificultar a manipulação e fraude dos registros do ponto eletrônico.

Comentário:

Quando o estabelecimento possui menos de 10 empregados, a CLT não instituiu como obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, da mesma forma como o fez para as outras empresas.

Entretanto, isto **não** significa tais empresas estejam desobrigadas de respeitar as regras atinentes a jornada e descanso.

Apesar da não existência de regra objetiva de como se dará o controle, é certo que os empregados de tais estabelecimentos estão abrangidos pelas normas de limitação da jornada, concessão de descansos intra e interjornada, pagamento de horas extraordinárias, etc.

Comentário:

Nesse sentido, a SUM-338 do TST:

> *I - É **ônus do empregador** que conta com **mais de 10 (dez) empregados** o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A **não-apresentação injustificada** dos controles de freqüência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.*
>
> *(..)*
>
> III - Os cartões de *ponto* que demonstram **horários** de entrada e saída **uniformes** são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir.

Comentário:

Ainda quanto ao controle da jornada, é importante comentar disposição introduzida na CLT pela reforma trabalhista, que prevê a possibilidade de **negociação coletiva** quanto à **modalidade de registro do ponto**:

> *CLT, art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (..)*
>
> *X - modalidade de registro de jornada de trabalho;*

Tal regra dá grande liberdade aos sindicatos, que passam a poder dispor a respeito do registro de jornada de trabalho, autorizando, por exemplo, o controle fora da modalidade regulamentada pelo MTb.

§ 3º - Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o § 1º deste artigo.

SEÇÃO VI

DAS PENALIDADES

Art. 75 - Os infratores dos dispositivos do presente Capítulo incorrerão na multa de cinquenta a cinco mil cruzeiros, 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.

Parágrafo único - São competentes para impor penalidades, no Distrito Federal, a autoridade de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho e, nos Estados e no Território do Acre, as autoridades regionais do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio.

CAPÍTULO II-A

DO TELETRABALHO

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

Comentário:

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

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

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

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

Comentário:

Vejam, portanto, que, uma vez enquadrado como teletrabalhador, o comparecimento às dependências do empregador para atividades específicas **não** descaracteriza tal regime. Vai prevalecer o teletrabalho caso a prestação de serviços se dê, **de modo preponderante**, fora das dependências do empregador.

Como mencionado anteriormente, o teletrabalhador foi excluído do controle de jornada, não possuindo, portanto, direito a horas extras (CLT, art. 62, III).

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Comentário:

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

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

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

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Comentário:

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

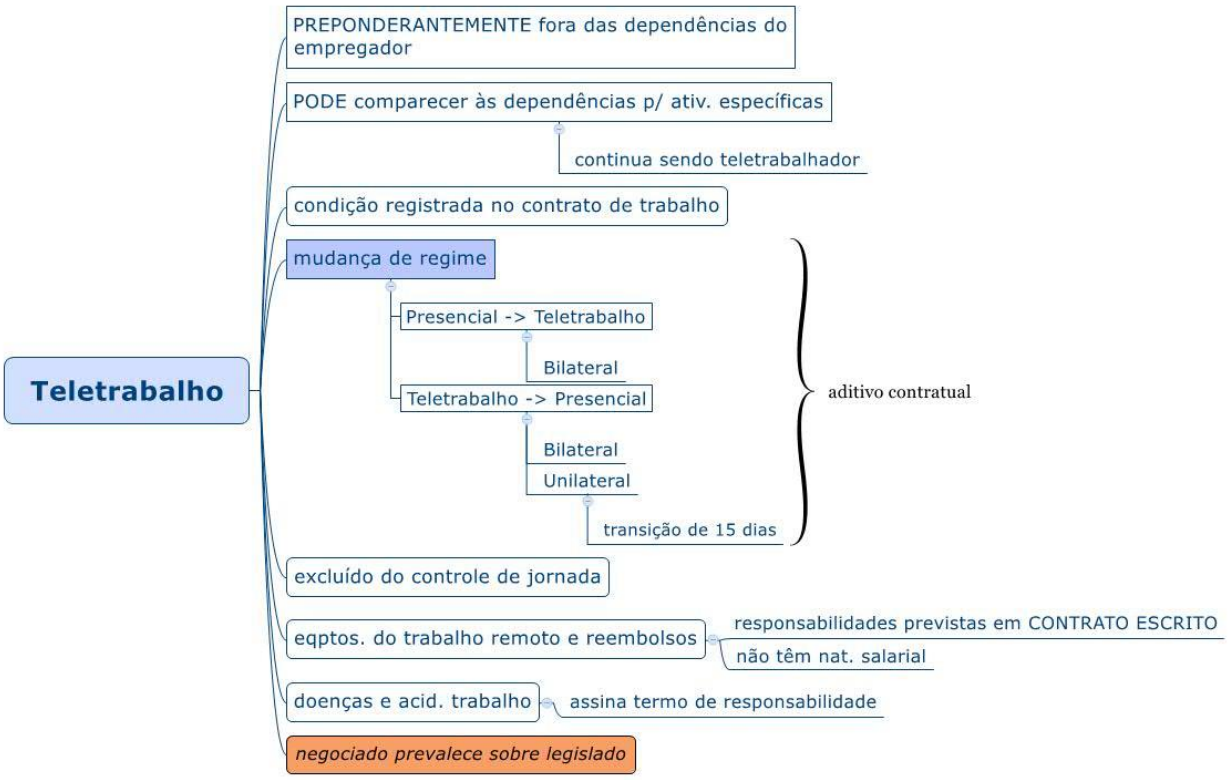
Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

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

Comentário:

Registro, ainda, que o **teletrabalho** é um dos temas em que o negociado irá se sobrepor ao legislado (CLT, art. 611-A, VIII).

Resumindo as características do teletrabalho:



CAPÍTULO III

DO SALÁRIO MÍNIMO

SEÇÃO I

DO CONCEITO

Art. 76 - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

Comentário:

Salário mínimo é o menor valor que se pode pagar ao empregado no país. No tocante ao salário mínimo é importante conhecer o art. 7º, IV da CF/88:

> *CF/88, art. 7º, IV - **salário mínimo**, fixado em **lei**, **nacionalmente unificado**, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;*

Art. 78 - Quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo por dia normal da região, zona ou subzona.

Comentário:

É importante, também, saber que a garantia do salário mínimo tem relação com a jornada praticada pelo empregado: é que se admite a percepção de valor proporcional quando o empregado é contratado para jornada inferior ao estabelecido na CF/88.

Uma exceção quanto à proteção do valor mínimo do salário tem lugar, conforme Súmula Vinculante nº 6 do Supremo Tribunal Federal (STF), no caso dos **jovens que prestam o serviço militar inicial às Forças**.

Parágrafo único. Quando o salário-mínimo mensal do empregado a comissão ou que tenha direito a percentagem for integrado por parte fixa e parte variável, ser-lhe-á sempre garantido o salário-mínimo, vedado qualquer desconto em mês subseqüente a título de compensação.

Art. 79 - (Revogado pelo Lei nº 4.589, de 11.12.1964)

Art. 80. (Revogado pela Lei 10.097, de 2000)

Art. 81 - O salário mínimo será determinado pela fórmula Sm = a + b + c + d + e, em que "a", "b", "c", "d" e "e" representam, respectivamente, o valor das despesas diárias com alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte necessários à vida de um trabalhador adulto.

§ 1º - A parcela correspondente à alimentação terá um valor mínimo igual aos valores da lista de provisões, constantes dos quadros devidamente aprovados e necessários à alimentação diária do trabalhador adulto.

§ 2º - Poderão ser substituídos pelos equivalentes de cada grupo, também mencionados nos quadros a que alude o parágrafo anterior, os alimentos, quando as condições da região, zona ou subzona o aconselharem, respeitados os valores nutritivos determinados nos mesmos quadros.

§ 3º - O Ministério do Trabalho, Industria e Comercio fará, periodicamente, a revisão dos quadros a que se refere o § 1º deste artigo.

Art. 82 - Quando o empregador fornecer, in natura, uma ou mais das parcelas do salário mínimo, o salário em dinheiro será determinado pela fórmula Sd = Sm - P, em que Sd representa o salário em dinheiro, Sm o salário mínimo e P a soma dos valores daquelas parcelas na região, zona ou subzona.

Parágrafo único - O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região, zona ou subzona.

Art. 83 - É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere.

SEÇÃO II

DAS REGIÕES, ZONAS E SUBZONAS

(..)

SEÇÃO III

DA CONSTITUIÇÃO DAS COMISSÕES

Art. 87 a 116 (Revogados pela Lei nº 4.589, de 11.12.1964)

SEÇÃO VI

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 117 - Será nulo de pleno direito, sujeitando o empregador às sanções do art. 120, qualquer contrato ou convenção que estipule remuneração inferior ao salário mínimo estabelecido na região, zona ou subzona, em que tiver de ser cumprido.

Art. 118 - O trabalhador a quem for pago salário inferior ao mínimo terá direito, não obstante qualquer contrato ou convenção em contrário, a reclamar do empregador o complemento de seu salário mínimo estabelecido na região, zona ou subzona, em que tiver de ser cumprido.

Art. 119 - Prescreve em 2 (dois) anos a ação para reaver a diferença, contados, para cada pagamento, da data em que o mesmo tenha sido efetuado.

Art. 120 - Aquele que infringir qualquer dispositivo concernente ao salário mínimo será passível da multa de cinquenta e dois mil cruzeiros, elevada ao dobro na reincidência.

Art. 124 - A aplicação dos preceitos deste Capítulo não poderá, em caso algum, ser causa determinante da redução do salário.

Art. 126 - O Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, expedirá as instruções necessárias à fiscalização do salário mínimo, podendo cometer essa fiscalização a qualquer dos órgãos componentes do respectivo Ministério, e, bem assim, aos fiscais dos Institutos de Aposentadoria e Pensões na forma da legislação em vigor.

CAPÍTULO IV

DAS FÉRIAS ANUAIS

SEÇÃO I

DO DIREITO A FÉRIAS E DA SUA DURAÇÃO

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

Comentário:

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

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

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

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

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

Comentário:

Importante diferenciar dois conceitos a respeito das férias:

- ✓ período **aquisitivo**: como o nome sugere, é o lapso temporal necessário para que o empregado **adquira o direito às férias**. Ele pode ser exemplificado pelo *caput* do artigo 130 acima;
- ✓ período **concessivo**: o lapso temporal que sucede o período aquisitivo, no qual o empregador deve **conceder as férias ao obreiro** (previsto no art. 134 a seguir).

Exemplos dos períodos aquisitivo e concessivo:

23AGO2016	até	22AGO2017	23AGO2017	até	22AGO2018
Período aquisitivo			**Período concessivo**		

Comentário:

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

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

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

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

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

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

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

Comentário:

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

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

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

Quantidade de faltas injustificadas	Dias de férias
≤ 5 faltas	*30 dias corridos*
6 ≤ faltas ≤ 14	24 dias corridos
15 ≤ faltas ≤ 23	18 dias corridos
24 ≤ faltas ≤ 32	12 dias corridos
> 32 faltas	**Perde o direito às férias**

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

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

Comentário:

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

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

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

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

Comentário:

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

I - nos casos referidos no art. 473;

Comentário:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*X - até **2 (dois) dias** para acompanhar consultas médicas e exames complementares **durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira**;*

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

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

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

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

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

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

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

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

Comentário:

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

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

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

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

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

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

Resumindo estas quatro hipóteses:

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

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

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

§ 4º (Vetado)

SEÇÃO II

DA CONCESSÃO E DA ÉPOCA DAS FÉRIAS

Comentário:

O **período concessivo** das férias, também chamado de período de gozo ou período de fruição, inicia-se logo após completado o **período aquisitivo**. É importante não confundir estes dois conceitos!

Ou seja, o empregado deve usufruir suas férias durante o período concessivo.

No exemplo que dei anteriormente, o empregador deve conceder as férias ao empregado para que **até 22/8/2018** ele tenha usufruído todo seu período de férias.

E se isto não ocorrer?

O empregador pagará a **remuneração de férias em dobro** (CLT, art. 137).

Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

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

Comentário:

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

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

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

Comentário:

Atenção porque a regra acima foi revogada pela reforma trabalhista!

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

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

Em síntese:

Comentário:

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

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

Art. 135 - A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo.

Comentário:

Além disso, quais **providências devem ser tomadas pelo empregador antes de o empregado começar suas férias**?

Podemos falar, basicamente, em quatro providências que o empregador deve tomar:

1) **Comunicar a data** das férias ao empregado (ou, como diz a CLT, "participar" o empregado), com **30 dias de antecedência** (e pegar o recibo do empregado), conforme art. 135, *caput*;

2) **Anotar** a concessão das férias **na CTPS** do empregado (CLT, art. 135, § 1º);

3) **Anotar** a concessão **nas fichas de registro** dos funcionários (CLT, art. 135, § 2º). Registre-se que as ME e EPPs estão dispensadas desta obrigação (LC 123/06, art. 51, II);e

4) Efetuar o **pagamento das férias até 2 dias antes** do início das mesmas (CLT, art. 145).

§ 1º - O empregado não poderá entrar no gozo das férias sem que apresente ao empregador sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, para que nela seja anotada a respectiva concessão.

§ 2º - A concessão das férias será, igualmente, anotada no livro ou nas fichas de registro dos empregados.

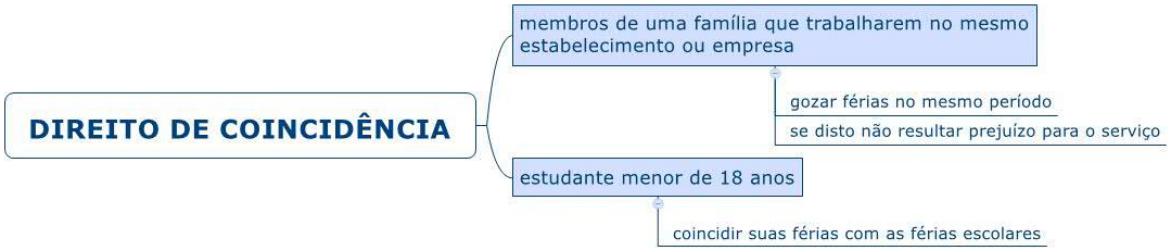
Art. 136 - A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

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

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

Comentário:

Resumindo os dois direitos de coincidência constantes dos parágrafos do art. 136:



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

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

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

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

Art. 138 - Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.

SEÇÃO III

DAS FÉRIAS COLETIVAS

Comentário:

O empregador, além de definir o período de férias do empregado, também pode determinar que seus empregados tenham **férias coletivas**, ou seja, vários empregados gozarão **férias simultaneamente**.

As férias coletivas podem abranger todos os empregados da empresa, todos os empregados de um (ou mais de um) dos estabelecimentos da empresa e, também, todos os empregados de determinado(s) setor(es).

Art. 139 - Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

§ 1º - As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

Comentário:

Para fins de prova há uma importante diferença entre as férias coletivas e as férias individuais: nas férias individuais a CLT permite o fracionamento em "em até 3 períodos". Já nas férias coletivas, o fracionamento pode-se dar em no máximo 2 períodos:

Possibilidade de fracionamento das férias	
Férias individuais	CLT, art. 134, § 1º - Desde que haja **concordância do empregado**, as férias poderão ser usufruídas em **até três períodos**, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.
Férias coletivas	CLT, art. 139, § 1º - As férias [coletivas] poderão ser gozadas em **2 (dois) períodos** anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º - Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

Comentário:

Assim como há, nas férias individuais, providências que o empregador deve tomar, nas coletivas há algumas formalidades a serem cumpridas:

1) **comunicação ao Ministério do Trabalho** com 15 dias de antecedência (CLT, art. 139, § 2º). Esta exigência é dispensada para as MEs e EPPs (LC 123/06, art. 51, V);
2) **comunicação aos sindicatos** representativos dos empregados no mesmo prazo de 15 dias (CLT, art. 139, § 3º);
3) **anotação** das férias **na CTPS** do empregado (CLT, art. 135, § 1º c/c CLT, art. 141).

§ 3º - Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.

Art. 140 - Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses gozarão, na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se, então, novo período aquisitivo.

Comentário:

Se, nas férias coletivas concedidas, houver empregados que ainda não completaram seu período aquisitivo, eles irão usufruir férias proporcionais ao período que efetivamente tiver sido adquirido.

Art. 141 - Quando o número de empregados contemplados com as férias coletivas for superior a 300 (trezentos), a empresa poderá promover, mediante carimbo, anotações de que trata o art. 135, § 1º.

§ 1º - O carimbo, cujo modelo será aprovado pelo Ministério do Trabalho, dispensará a referência ao período aquisitivo a que correspondem, para cada empregado, as férias concedidas.

§ 2º - Adotado o procedimento indicado neste artigo, caberá à empresa fornecer ao empregado cópia visada do recibo correspondente à quitação mencionada no parágrafo único do art. 145.

§ 3º - Quando da cessação do contrato de trabalho, o empregador anotará na Carteira de Trabalho e Previdência Social as datas dos períodos aquisitivos correspondentes às férias coletivas gozadas pelo empregado.

SEÇÃO IV

DA REMUNERAÇÃO E DO ABONO DE FÉRIAS

Art. 142 - O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

Comentário:

Veremos a seguir que a remuneração de férias deve ser paga com, no mínimo, 2 dias de antecedência (CLT, art. 145).

Mas, pode ser que o empregado, do momento em que foi contratado até a data de suas férias, tenha recebido diferentes salários. **E aí, qual salário vai ser tomado como base para a remuneração de férias?**

A resposta está no *caput* do art. 142 acima: a **remuneração devida na data de sua concessão**. Portanto, se, por exemplo, uma semana antes de sair de férias o empregado recebeu um aumento, as férias devem ser pagas já considerando esse aumento.

Comentário:

Assim dispõe a SUM-7 do TST:

> *SUM-7 FÉRIAS*
>
> *A indenização pelo não-deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado na época da reclamação ou, se for o caso, na da extinção do contrato.*

Comentário:

Como sabemos, nem todo empregado tem salário fixo, pois alguns recebem apenas comissões (comissionista puro), outros recebem parcelas variáveis de acordo com a produção etc.

Atenta a estas possibilidades, a CLT prevê, nos parágrafos deste mesmo artigo 142, os **critérios de cálculo da remuneração de férias** de acordo com a forma de pagamento do salário.

§ 1º - Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

§ 2º - Quando o salário for pago por tarefa tomar-se-á por base a media da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.

§ 3º - Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias.

Comentário:

Portanto, temos 3 situações possíveis para cálculo da remuneração de férias:

1) **salário por unidade de tempo (ou por tempo):** este empregado é também chamado de "horista". Para ele, deve-se apurar **a média das horas trabalhadas durante o período aquisitivo** e multiplicar esta quantidade de horas pelo do valor do salário-hora **na data da concessão** (art. 142, § 1º). Nesse sentido, a SUM-199 do STF;
2) **empregado recebe salário por tarefa:** este é o "tarefeiro". Aqui o raciocínio é o mesmo do item anterior, sendo que a **média** será a **da produção**, ao invés das horas trabalhadas (art. 142, § 1º). Nesse sentido, a SUM-149 do TST;
3) **comissionistas** (salário for pago por percentagem, comissão ou viagem): média das comissões dos 12 meses que precederem à concessão das férias - e não do período aquisitivo (art. 142, § 3º).

§ 4º - A parte do salário paga em utilidades será computada de acordo com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 5º - Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.

Comentário:

Duas observações importantes:

- ✓ O **salário *in natura*** também deve ser **considerado** no valor devido a título de **férias** do empregado, pois é parcela de natureza salarial (art. 142, §4º);
- ✓ Como os **adicionais legais** têm caráter contraprestativo (e, sendo, recebidos com habitualidade), é natural que **sejam incluídos no cômputo** dos valores **de férias** devidas ao trabalhador. Portanto, adicional de horas extras habituais, adicional noturno, de insalubridade ou periculosidade são considerados na base de cálculo da remuneração de férias (art. 142, §5º).

Comentário:

Falamos há pouco dos **adicionais**. Agora, em relação especificamente à **gratificação** semestral, é importante destacar o entendimento do TST de que estas **não** repercutem na remuneração de férias:

> *SUM-253 GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL. REPERCUSSÕES*
>
> *A gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados. Repercute, contudo, pelo seu duodécimo na indenização por antigüidade e na gratificação natalina.*

§ 6º - Se, no momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes.

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

Comentário:

O **abono pecuniário de férias**, também entendido como **conversão pecuniária das férias**, é a conversão de parte das férias em dinheiro.

Não podemos confundir o **terço constitucional de férias** com o **abono pecuniário de férias** (previsto no artigo acima)!

Quanto à decisão sobre a conversão de parte das férias em dinheiro (abono de férias), esta é direito **do empregado**. Ou seja, é o próprio empregado que irá decidir sobre converter (ou não) 1/3 de suas férias em dinheiro. Cumprida a exigência do art. 143, § 1º, o empregador não pode se opor.

Em se tratando de férias coletivas, a viabilidade da conversão de 1/3 das férias em pecúnia depende de previsão em acordo coletivo de trabalho (CLT, art. 143, §2º).

§ 1º - O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

§ 2º - Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independendo de requerimento individual a concessão do abono.

~~§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos empregados sob o regime de tempo parcial.~~

Art. 144. O abono de férias de que trata o artigo anterior, bem como o concedido em virtude de cláusula do contrato de trabalho, do regulamento da empresa, de convenção ou acordo coletivo, desde que não excedente de vinte dias do salário, não integrarão a remuneração do empregado para os efeitos da legislação do trabalho.

Art. 145 - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

Atenção!!	Pagamento das **férias**: até **2 (dois) dias** antes do início do respectivo período (CLT, art. 145). Pagamento do **FGTS**: até o **dia 07 (sete)** de cada mês (Lei 8.036/90, art. 15). Pagamento do **salário**: em regra, até o **5º (quinto) dia útil** do mês subsequente ao vencido (CLT, art. 459, § 1º).

Parágrafo único - O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias.

SEÇÃO V

DOS EFEITOS DA CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Comentário:

Os efeitos da extinção do contrato de trabalho sobre as férias são tratados nos artigos abaixo. Antes de estuda-los, é importante conhecer as 3 situações possíveis:

- ✓ **Férias proporcionais:** o empregado tem seu contrato de trabalho extinto com um período aquisitivo incompleto (art. 146, parágrafo único, e art. 147);
- ✓ **Férias simples:** diz respeito às férias cujo **período aquisitivo se completou**, mas ainda não foi expirado o período concessivo (art. 146, *caput*);
- ✓ **Férias vencidas:** férias cujo período aquisitivo se completou, passou o período concessivo e as férias não foram concedidas (art. 146, *caput*).

Art. 146 - Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.

Parágrafo único - Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o

art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Art. 147 - O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior.

Comentário:

Portanto, quando ocorrer a extinção, as férias serão devidas da seguinte forma:

- ✓ **Férias proporcionais:** em regra são indenizadas ao empregado, exceto no caso de demissão por justa causa. Na extinção por culpa recíproca, são pagas pela metade;
- ✓ **Férias simples:** sempre são indenizadas ao empregado;
- ✓ **Férias vencidas:** sempre são indenizadas **em dobro** ao empregado.

Art. 148 - A remuneração das férias, ainda quando devida após a cessação do contrato de trabalho, terá natureza salarial, para os efeitos do art. 449.

SEÇÃO VI

DO INÍCIO DA PRESCRIÇÃO

Art. 149 - A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do prazo mencionado no art. 134 ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.

Comentário:

Estando o contrato em vigor, a **prescrição** se inicia com o **término do período concessivo** (ou seja, findos os 12 meses subsequentes à aquisição do direito) - e não do período aquisitivo.

SEÇÃO VII

DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

(..)

SEÇÃO VIII

DAS PENALIDADES

Art. 153 - As infrações ao disposto neste Capítulo serão punidas com multas de valor igual a 160 BTN por empregado em situação irregular.

Parágrafo único - Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada em dobro.

CAPÍTULO V

DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO

Comentário:

Aqui, inicia-se o trecho da CLT a respeito da Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Além da previsão legal, o assunto é objeto de várias súmulas e OJs do TST, além de dezenas de Normas Regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho.

Há previsão constitucional do direito dos trabalhadores em relação a um ambiente laboral seguro, que preserve sua integridade física e psíquica:

> *CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)*
>
> *XXII - **redução dos riscos** inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;*

Comentário:

Acerca da natureza jurídica das normas de SST, é oportuno destacar que parte da doutrina entende que os preceitos de segurança e medicina do trabalho são **normas de indisponibilidade absoluta**, ou seja, não podem ser transacionadas.

Confirmando a **indisponibilidade** das **normas sobre segurança e medicina do trabalho**, a reforma trabalhista deixou claro que o negociado **não** irá prevalecer sobre o legislado para suprimir ou reduzir direitos dos trabalhadores:

> *CLT, art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a **supressão** ou a **redução** dos seguintes direitos: (..)*
>
> *XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas **em lei** ou em **normas regulamentadoras** do Ministério do Trabalho;*

Por outro lado, a CLT prevê que normas sobre duração ou intervalos **não** se enquadram como sendo de segurança e saúde para fins de negociação coletiva:

> *CLT, art. 611-B, parágrafo único. Regras sobre **duração do trabalho** e **intervalos** não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.*

Portanto, normas de SST previstas em NR ou em lei não podem ser renunciadas por meio de negociação coletiva, mas as regras sobre duração e intervalos **não** se enquadram, segundo a CLT, como sendo de SST para tais fins.

SEÇÃO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art . 154 - A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capitulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

Comentário:

Nos quatro artigos seguintes, a CLT distribui as **atribuições quanto à SST** entre **Ministério do Trabalho** (órgão nacional e Superintendências), **empregadores** e **empregados**.

Art. 155 - Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho:

I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200;

Comentário:

O artigo 200 da CLT enumera uma série de medidas protetivas a serem **regulamentadas pelo MT**, por meio do seu **órgão central**, relacionadas, por exemplo, a equipamentos de proteção individual (EPI), proteções contra incêndio, insolação, frio, armazenagem de explosivos e inflamáveis, sinalização de segurança no local de trabalho etc.

II - coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;

Comentário:

O inciso II enumera atribuições de direção relacionadas à segurança e medicina do trabalho (SMT), o que inclui a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CANPAT).

III - conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Comentário:

Outra atribuição importante do órgão nacional: **conhecer dos recursos** interpostos (pelos administrados) contra decisões das chefias das unidades descentralizadas.

Antigamente as unidades descentralizadas se chamavam Delegacias Regionais do Trabalho – DRT, e de acordo com a atual nomenclatura são Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego – SRTE.

Art. 156 - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

Comentário:

O artigo 156 vai detalhar a competência das SRTE. Elas, por meio de seu corpo de Auditores-Fiscais do Trabalho (AFT), verificam o cumprimento das normas de segurança e saúde nos mais diversos segmentos econômicos onde haja empregados regidos pela CLT.

I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;

II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;

Comentário:

Durante as fiscalizações realizadas é **atribuição das SRTE** (por meio de seus fiscais) adotar as **medidas necessárias** para que eventuais **descumprimentos das normas** de segurança e saúde **sejam corrigidos** pelo empregador (ex: determinar a elaboração dos programas de higiene ocupacional, instalação de proteção em máquinas, exigir o fornecimento de EPI etc).

Nos casos definidos caberá ao Auditor-Fiscal do Trabalho lavrar **Autos de Infração**, que, posteriormente, implicarão na imposição de penalidade pecuniária por parte da SRTE.

III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201.

Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

Comentário:

Além de o **empregador** ser obrigado a **cumprir** as disposições da legislação, no uso de seu poder diretivo, ele deve **exigir** **que seus empregados cumpram as disposições**, de modo a evitar a ocorrência de acidentes e doenças do trabalho.

Uma das formas de exigir este cumprimento é por meio das **Ordens de Serviço** sobre SST, previstas no inciso II acima.

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

Art. 158 - Cabe aos empregados:

Comentário:

Os **empregados** também possuem atribuições previstas em lei, pois eles próprios são os principais interessados em sua saúde e integridade. Dessa forma, eles devem obedecer às normas de SST, inclusive no que tange às **Ordens de Serviço (OS)** emitidas pelo seu empregador.

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Comentário:

Como vimos, o empregado também deve fazer sua parte para que as medidas de proteção sejam eficazes. Assim, a CLT prevê casos em que restará configurado **ato faltoso do empregado** que, injustificadamente, se recusar a cumprir a OS ou deixar de usar os EPI recebidos.

Art. 159 - Mediante convênio autorizado pelo Ministro do Trabalho, poderão ser delegadas a outros órgãos federais, estaduais ou municipais atribuições de fiscalização ou orientação às empresas quanto ao cumprimento das disposições constantes deste Capítulo.

SEÇÃO II

DA INSPEÇÃO PRÉVIA E DO EMBARGO OU INTERDIÇÃO

Art. 160 - Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho.

§ 1º - Nova inspeção deverá ser feita quando ocorrer modificação substancial nas instalações, inclusive equipamentos, que a empresa fica obrigada a comunicar, prontamente, à Delegacia Regional do Trabalho.

§ 2º - É facultado às empresas solicitar prévia aprovação, pela Delegacia Regional do Trabalho, dos projetos de construção e respectivas instalações.

Comentário:

A **inspeção prévia** é objeto da Norma Regulamentadora nº 2 do Ministério do Trabalho. Transcrevo abaixo alguns de seus dispositivos:

> *2.2 O órgão regional do MTb, após realizar a inspeção prévia, emitirá o Certificado de Aprovação de Instalações – CAI (..).*
>
> *2.3 A empresa poderá encaminhar ao órgão regional do MTb uma declaração das instalações do estabelecimento novo, conforme modelo anexo, que poderá ser aceita pelo referido órgão, para fins de fiscalização, quando não for possível realizar a inspeção prévia antes de o estabelecimento iniciar suas atividades.*
>
> *2.4 A empresa deverá comunicar e solicitar a aprovação do órgão regional do MTb, quando ocorrer modificações substanciais nas instalações e/ou nos equipamentos de seu(s) estabelecimento(s).*
>
> *2.5 É facultado às empresas submeter à apreciação prévia do órgão regional do MTb os projetos de construção e respectivas instalações.*

Art. 161 - O Delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho.

Comentário:

A **interdição** e o **embargo** são objetos da Norma Regulamentadora nº 3 do Ministério do Trabalho. Transcrevo abaixo alguns de seus dispositivos:

> *3.1 Embargo e interdição são medidas de urgência, adotadas a partir da constatação de situação de trabalho que caracterize risco grave e iminente ao trabalhador.*
>
> *3.1.1 Considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença relacionada ao trabalho com lesão grave à integridade física do trabalhador.*
>
> *3.2 A **interdição** implica a paralisação total ou parcial do **estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento**.*
>
> *3.3 O **embargo** implica a paralisação total ou parcial da **obra**.*
>
> *3.4 Durante a vigência da interdição ou do embargo, podem ser desenvolvidas atividades necessárias à correção da situação de grave e iminente risco, desde que adotadas medidas de proteção adequadas dos trabalhadores envolvidos.*
>
> *3.5 Durante a paralisação decorrente da imposição de interdição ou embargo, os empregados devem receber os salários como se estivessem em efetivo exercício.*

§ 1º - As autoridades federais, estaduais e municipais darão imediato apoio às medidas determinadas pelo Delegado Regional do Trabalho.

§ 2º - A interdição ou embargo poderão ser requeridos pelo serviço competente da Delegacia Regional do Trabalho e, ainda, por agente da inspeção do trabalho ou por entidade sindical.

§ 3º - Da decisão do Delegado Regional do Trabalho poderão os interessados recorrer, no prazo de 10 (dez) dias, para o órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, ao qual será facultado dar efeito suspensivo ao recurso.

§ 4º - Responderá por desobediência, além das medidas penais cabíveis, quem, após determinada a interdição ou embargo, ordenar ou permitir o funcionamento do estabelecimento ou de um dos seus setores, a utilização de máquina ou equipamento, ou o prosseguimento de obra, se, em conseqüência, resultarem danos a terceiros.

§ 5º - O Delegado Regional do Trabalho, independente de recurso, e após laudo técnico do serviço competente, poderá levantar a interdição.

§ 6º - Durante a paralisação dos serviços, em decorrência da interdição ou embargo, os empregados receberão os salários como se estivessem em efetivo exercício.

SEÇÃO III

DOS ÓRGÃOS DE SEGURANÇA E DE MEDICINA DO TRABALHO NAS EMPRESAS

Art. 162 - As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho.

Parágrafo único - As normas a que se refere este artigo estabelecerão:

a) classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades;

b) o numero mínimo de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, na forma da alínea anterior;

c) a qualificação exigida para os profissionais em questão e o seu regime de trabalho;

d) as demais características e atribuições dos serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho, nas empresas.

Comentário:

Uma das exigências da CLT é a constituição de **CIPA** (**Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**), assunto que é detalhado na NR 5 do Ministério do Trabalho.

Art. 163 - Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas.

Parágrafo único - O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPA (s).

Art. 164 - Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.

§ 1º - Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.

Representantes **dos empregados**	Representantes **do empregador**
São **eleitos**	São **designados**
Entre eles é eleito o **Vice-Presidente** da CIPA	Entre eles é eleito o **Presidente** da CIPA
Possuem estabilidade provisória no emprego	**Não** possuem estabilidade provisória no emprego

Comentário:

Em relação à CIPA, além das diferenças acima, é importante destacar o seguinte:

- ✓ **composição paritária** (igual nº de representantes dos empregados e do empregador);
- ✓ há membros titulares e membros suplentes;
- ✓ o **mandato** dos membros eleitos da CIPA é de **1 ano** (permitida 1 única reeleição);

§ 2º - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

§ 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.

§ 4º - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA.

§ 5º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.

Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

SEÇÃO IV

DO EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Art. 166 - A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados.

Comentário:

Disposição importantíssima sobre SST: é obrigação da **empresa fornecer** ao empregado, **gratuitamente** (sem custos para o empregado), o **EPI** adequado.

Art. 167 - O equipamento de proteção só poderá ser posto à venda ou utilizado com a indicação do Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho.

Comentário:

A importância da aprovação do EPI pelo órgão competente é destacada na jurisprudência do TST:

> *SUM-80 INSALUBRIDADE*
>
> *A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional.*

SEÇÃO V

DAS MEDIDAS PREVENTIVAS DE MEDICINA DO TRABALHO

(..)

SEÇÃO VI

DAS EDIFICAÇÕES

(..)

SEÇÃO VII

DA ILUMINAÇÃO

(..)

SEÇÃO VIII

DO CONFORTO TÉRMICO

(..)

SEÇÃO IX

DAS INSTALAÇÕES ELÉTRICAS

(..)

SEÇÃO X

DA MOVIMENTAÇÃO, ARMAZENAGEM E MANUSEIO DE MATERIAIS

(..)

SEÇÃO XI

DAS MÁQUINAS E EQUIPAMENTOS

(..)

SEÇÃO XII

DAS CALDEIRAS, FORNOS E RECIPIENTES SOB PRESSÃO

(..)

SEÇÃO XIII

DAS ATIVIDADES INSALUBRES OU PERIGOSAS

Comentário:

Nos artigos 189 a 197 a CLT traça as diretrizes gerais sobre **atividades insalubres e perigosas**, temas que detalhados nas NR 15 (ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES) e NR 16 (ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS), respectivamente.

Art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Comentário:

Os **limites de tolerância** são estabelecidos em **normas** do Ministério do Trabalho de acordo com o tipo de agente (conforme art. 190 abaixo). Assim, **para que se considere a atividade insalubre** (e seja devido o pagamento do adicional) é necessária que a exposição do trabalhador ao agente seja em **níveis superiores ao limite de tolerância**.

Assim, como detalhado na SUM-448, é imprescindível que o agente esteja previsto nas normas do Ministério, para que possamos falar em atividade insalubre.

Art. 190 - O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

Parágrafo único - As normas referidas neste artigo incluirão medidas de proteção do organismo do trabalhador nas operações que produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alérgicos ou incômodos.

Art. 191 - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá:

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Comentário:

Uma das medidas a serem adotadas para eliminar ou neutralizar a insalubridade é o uso de **equipamentos de proteção individual (EPI)** adequados, que sejam eficazes na proteção do trabalhador.

Mas, **não basta apenas fornecer** o EPI ao empregado: ele deve utilizá-lo adequadamente para que o equipamento atinja a finalidade para o qual foi concebido. Afinal, se o empregado não utiliza o EPI, ele continuará exposto ao agente insalubre em níveis acima do tolerável. Esta é a interpretação da Súmula 289 do TST:

> *SUM-289*
>
> *O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade.*
>
> *Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.*

Parágrafo único - Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo.

Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo ~~da região~~, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Comentário:

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

Comentário:

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

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

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

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

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

Comentário:

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

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

Comentário:

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

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

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

Comentário:

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

> *OJ SDI-1. 345. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. RADIAÇÃO IONIZANTE OU SUBSTÂNCIA RADIOATIVA. DEVIDO (DJ 22.06.2005)*
>
> *A exposição do empregado à **radiação ionizante** ou à **substância radioativa** enseja a **percepção do adicional de periculosidade**, pois a regulamentação ministerial (Portarias do Ministério do Trabalho nºs 3.393, de 17.12.1987, e 518, de 07.04.2003), ao reputar perigosa a atividade, reveste-se de plena eficácia, porquanto expedida por força de delegação legislativa contida no art. 200, "caput", e inciso VI, da CLT. No período de 12.12.2002 a 06.04.2003, enquanto vigeu a Portaria nº 496 do Ministério do Trabalho, o empregado faz jus ao adicional de insalubridade.*

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

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

Comentário:

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

Há precedentes em sentido oposto no TST, mas é importante conhecer a regra celetista.

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

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

Art. 194 - O direito do empregado ao adicional de insalubridade ou de periculosidade cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Art. 195 - A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.

Comentário:

Assim como ocorre em relação à insalubridade, a **caracterização da periculosidade** dos locais de trabalho é, como regra, atribuída a engenheiro do trabalho ou médico do trabalho, através de **perícia**.

Uma importante **exceção** a esta regra é a que consta da SUM-453 do TST:

> *SÚMULA Nº 453. (conversão da OJ nº 406 da SBDI-1)*
>
> *O **pagamento** de adicional de periculosidade efetuado **por mera liberalidade da empresa**, ainda que de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco ou em percentual inferior ao máximo legalmente previsto, **dispensa a realização da prova técnica** exigida pelo art. 195 da CLT, pois torna incontroversa a existência do trabalho em condições perigosas.*

Comentário:

Como vimos acima, **regra geral**, a CLT exige a **classificação**, segundo as normas do MTb, mediante **perícia** (CLT, art. 195).

Todavia, após a Lei 13.467/2017, de julho de 2017, a CLT passou a permitir que negociação coletiva disponha a respeito do enquadramento (apesar de expressamente proibir a redução/supressão de direitos quanto ao adicional de insalubridade):

> *CLT, art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:*
>
> *(..)*
>
> *XII – **enquadramento** do **grau de insalubridade**;*

Comentário:

Os adicionais de insalubridade e de periculosidade são devidos também caso haja exposição **intermitente** (SUM-47 e SUM-364 do TST). Portanto, em regra:

- ✓ Exposição **permanente**: **adicionais devidos**
- ✓ Exposição **intermitente**: **adicionais devidos**
- ✓ Exposição **eventual**: **adicionais não devidos**

§ 1º - É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas.

§ 2º - Argüida em juízo insalubridade ou periculosidade, seja por empregado, seja por Sindicato em favor de grupo de associado, o juiz designará perito habilitado na forma deste artigo, e, onde não houver, requisitará perícia ao órgão competente do Ministério do Trabalho.

§ 3º - O disposto nos parágrafos anteriores não prejudica a ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho, nem a realização ex officio da perícia.

Art. 196 - Os efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de insalubridade ou periculosidade serão devidos a contar da data da inclusão da respectiva atividade nos quadros aprovados pelo Ministro do Trabalho, respeitadas as normas do artigo 11.

Art. 197 - Os materiais e substâncias empregados, manipulados ou transportados nos locais de trabalho, quando perigosos ou nocivos à saúde, devem conter, no rótulo, sua composição, recomendações de socorro imediato e o símbolo de perigo correspondente, segundo a padronização internacional.

Parágrafo único - Os estabelecimentos que mantenham as atividades previstas neste artigo afixarão, nos setores de trabalho atingidas, avisos ou cartazes, com advertência quanto aos materiais e substâncias perigosos ou nocivos à saúde.

SEÇÃO XIV

DA PREVENÇÃO DA FADIGA

Art . 198 - É de 60 kg (sessenta quilogramas) o peso máximo que um empregado pode remover individualmente, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher.

Comentário:

É importante conhecer este limite de carregamento de peso: **60 kg para homens maiores de idade**.

Além desse limite, os limites válidos para mulheres e menores são os seguintes (CLT, art. 390 e art. 405, § 5º):

- ✓ **trabalho contínuo: 20 kg**
- ✓ trabalho **ocasional: 25 kg**

A **exceção** a estas regras fica por conta do parágrafo único abaixo (e do parágrafo único do art. 390): **remoção** de material **feita por impulsão** ou tração de vagonetes sobre trilhos ou quaisquer outros aparelhos mecânicos.

Parágrafo único - Não está compreendida na proibição deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou quaisquer outros aparelhos mecânicos, podendo o Ministério do Trabalho, em tais casos, fixar limites diversos, que evitem sejam exigidos do empregado serviços superiores às suas forças.

Art. 199 - Será obrigatória a colocação de assentos que assegurem postura correta ao trabalhador, capazes de evitar posições incômodas ou forçadas, sempre que a execução da tarefa exija que trabalhe sentado.

Parágrafo único - Quando o trabalho deva ser executado de pé, os empregados terão à sua disposição assentos para serem utilizados nas pausas que o serviço permitir.

SEÇÃO XV

DAS OUTRAS MEDIDAS ESPECIAIS DE PROTEÇÃO

Comentário:

O artigo abaixo enumera uma série de medidas protetivas a serem regulamentadas pelo Ministério do Trabalho, relacionadas às diversas NRs por ele expedidas, a exemplo de a equipamentos de proteção individual (EPI), armazenagem de explosivos e inflamáveis, sinalização de segurança no local de trabalho etc.

Art. 200 - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre:

I - medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos;

II - depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas;

III - trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases, etc. e facilidades de rápida saída dos empregados;

IV - proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contra-fogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização;

V - proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento profilaxia de endemias;

VI - proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não ionizantes, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias;

Comentário:

Destaco, aqui, a OJ 345 da SDI-1 do TST:

> *OJ 345. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. RADIAÇÃO IONIZANTE OU SUBSTÂNCIA RADIOATIVA. DEVIDO*
>
> *A exposição do empregado à **radiação ionizante** ou à **substância radioativa** **enseja a percepção do adicional de periculosidade**, pois a regulamentação ministerial (Portarias do Ministério do Trabalho nºs 3.393, de 17.12.1987, e 518, de 07.04.2003), ao reputar perigosa a atividade, reveste-se de plena eficácia, porquanto expedida por força de delegação legislativa contida no art. 200, "caput", e inciso VI, da CLT. No período de 12.12.2002 a 06.04.2003, enquanto vigeu a Portaria nº 496 do Ministério do Trabalho, o empregado faz jus ao adicional de insalubridade.*

VII - higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias, com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais;

VIII - emprego das cores nos locais de trabalho, inclusive nas sinalizações de perigo.

Parágrafo único - Tratando-se de radiações ionizantes e explosivos, as normas a que se referem este artigo serão expedidas de acordo com as resoluções a respeito adotadas pelo órgão técnico.

SEÇÃO XVI

DAS PENALIDADES

Art. 201 - As infrações ao disposto neste Capítulo relativas à medicina do trabalho serão punidas com multa de 3 (três) a 30 (trinta) vezes o valor de referência previsto no artigo 2º, parágrafo único, da Lei nº 6.205, de 29 de abril de 1975, e as concernentes à segurança do trabalho com multa de 5 (cinco) a 50 (cinqüenta) vezes o mesmo valor.

Comentário:

Este assunto encontra-se detalhado na NR 28 do Ministério do Trabalho, que aborda o tema "Fiscalização e Penalidades".

Parágrafo único - Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, a multa será aplicada em seu valor máximo.

Art. 202. a 223 (Revogados pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

TÍTULO II-A – DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

Comentário:

Por meio da Lei da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), a CLT passou a regulamentar o dano extrapatrimonial, os chamados **danos morais**.

Segundo Belmonte ("Responsabilidade por Danos Morais nas Relações de Trabalho". Rev. TST, Brasília, vol. 73, nº 2, abr/jun, 2007), o dano moral resulta de dano físico ou psicológico imposto à pessoa humana, ao bom nome da pessoa jurídica ou ainda aos valores culturais de certa comunidade, como por exemplo: revista íntima ou escuta não autorizada; invasão à correspondência pessoal do empregado ou ao seu e-mail pessoal; expor o empregado à situação humilhante (na frente de colegas ou clientes); atitudes de exposição das fragilidades; broncas públicas desmedidas; ofensa à honra (calúnia, difamação e injúria etc).

Quando alguém causa dano a outrem, nasce para a vítima o direito de ser indenizada. Tal indenização é buscada judicialmente, sendo **competência da Justiça do Trabalho** (após a EC 45/2004). Nesse sentido dispõe a SUM-392 do TST.

Comentário:

Houve três mudanças significativas impostas: (i) o legislador tentou exaurir a matéria de dano moral trabalhista na CLT; (ii) foram definidas as lesões morais e (iii) foram "tabelados" os valores da indenização, como passo a detalhar.

Vamos ler juntos e comentar as novas regras! Em frente!

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

Comentário:

Como adiantamos acima, o legislador intentou excluir a aplicação do Código Civil no âmbito dos danos morais trabalhistas, por meio do art. 223-A logo acima. Esta restrição está rendendo duras críticas ao dispositivo legal, já que limitaria seriamente a atividade interpretativa do magistrado, em afronta ao Estado de Direito.

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

Comentário:

Além disso, o legislador buscou definir ainda, de forma taxativa, quais bens jurídicos são tutelados ao empregado e quais seriam tutelados às empresas (CLT, arts. 223-C e 223-D). Segundo esta interpretação, seriam limitadas as lesões morais que podem ser objeto de indenização, além de se deixar claro que o empregador também buscar "reparação" em face do empregado por dano sofrido.

~~Art. 223-C. A etnia, a idade, a nacionalidade, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa natural. (MP 808)~~

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

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

Comentário:

Sintetizando os dois artigos acima, temos o seguinte:

Pessoa física (empregado)	Pessoa jurídica
✓ honra ✓ imagem ✓ intimidade ✓ liberdade de ação ✓ autoestima ✓ sexualidade ✓ saúde ✓ lazer ✓ integridade física	✓ imagem ✓ marca ✓ nome ✓ segredo empresarial ✓ sigilo da correspondência

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

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

Comentário:

Repare que a disposição acima, inserta pela reforma trabalhista, manteve o entendimento jurisprudencial quanto à possibilidade de **cumulação** da indenização por danos morais com a reparação de danos materiais

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

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

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

I - a natureza do bem jurídico tutelado;

II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;

III - a possibilidade de superação física ou psicológica;

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

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

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

VII - o grau de dolo ou culpa;

VIII - a ocorrência de retratação espontânea;

IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;

X - o perdão, tácito ou expresso;

XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;

XII - o grau de publicidade da ofensa.

Comentário:

O empregado pleiteia judicialmente a composição do dano sofrido, sendo que caberá ao magistrado trabalhista fixar o valor da indenização, no exercício do poder discricionário.

Para esta fixação, o magistrado considera diversos fatores, como a intensidade da ofensa, o grau de culpa das partes (incluindo eventual concorrência de culpa), os reflexos pessoais e sociais do ato, a situação social e econômica das pessoas envolvidas, a existência de retratação e, até mesmo, a existência de esforço por parte do empregador para minimizar a ofensa.

Nesta esteira, a reforma trabalhista passou a listar expressamente na CLT as circunstâncias que devem ser avaliadas pelo juiz do trabalho na análise de pedidos de indenização por tais danos.

~~§ 1º Ao julgar procedente o pedido, o juízo fixará a reparação a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação: (MP 808)~~

~~I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; (MP 808)~~

~~II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; (MP 808)~~

~~III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou (MP 808)~~

~~IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (MP 808)~~

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

I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;

II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;

IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

Comentário:

Sintetizando as regras do artigo acima, temos o seguinte:

Grau da ofensa	Valor da indenização
Leve	**3** x último salário
Média	**5** x último salário
Grave	**20** x último salário
Gravíssima	**50** x último salário
Reincidência entre partes idênticas	Possibilidade de se elevar ao dobro

TÍTULO III - DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS SOBRE DURAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO

Comentário:

Diversas categorias de empregados possuem jornadas distintas do padrão estudado no Título anterior. Veremos, a seguir, aquelas categorias cuja regulamentação encontra-se na CLT.

SEÇÃO I

DOS BANCÁRIOS

Art. 224 - A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas continuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana.

§ 1º A duração normal do trabalho estabelecida neste artigo ficará compreendida entre sete e vinte e duas horas, assegurando-se ao empregado, no horário diário, um intervalo de quinze minutos para alimentação.

Comentário:

A **regra geral** para os **bancários** é esta tratada acima:

- **6 horas diárias**, perfazendo **30 horas semanais**;
- intervalo intrajornada de **15 minutos** (não computados na jornada de trabalho – OJ 178 da SDI-1 do TST).

Entretanto, nem todos os empregados da categoria estão vinculados a esta limitação. A seguir, a CLT excepciona bancários ocupantes de funções de gerência, fiscalização, chefia e equivalentes.

§ 2º As disposições dêste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhem outros cargos de confiança desde que o valor da gratificação não seja inferior a um têrço do salário do cargo efetivo. (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 754, de 1969)

Comentário:

Além dessa exceção, o bancário gerente também não estará sujeito a controle de jornada, desde que cumpridos os requisitos do art. 62 da CLT:

> *CLT, art. 62 - **Não** são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (...)*
>
> *II - os gerentes, assim considerados os **exercentes de cargos de gestão**, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.*
>
> *(..)*
>
> *Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo **acrescido de 40%** (quarenta por cento).*

Portanto, há duas regras distintas para os bancários com cargos de gestão, a saber:

a) a regra do **art. 62** (sem controle de jornada), que se aplica ao **gerente geral da agência**;

b) enquanto a do **art. 224, §2º** acima aplica-se aos **demais gerentes** (gerentes de contas, de relacionamento etc).

Art. 225 - A duração normal de trabalho dos bancários poderá ser excepcionalmente prorrogada até 8 (oito) horas diárias, não excedendo de 40 (quarenta) horas semanais, observados os preceitos gerais sobre a duração do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 6.637, de 8.5.1979)

Comentário:

Neste ponto, é preciso destacar o entendimento de que não é válida a contratação do serviço suplementar realizada juntamente com a admissão do bancário (a chamada "pré-contratação" de horas extras):

> *SUM-199. BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS*
>
> *I - A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinqüenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário.*
>
> *II - Em se tratando de horas extras pré-contratadas, opera-se a prescrição total se a ação não for ajuizada no prazo de cinco anos, a partir da data em que foram suprimidas.*

Art. 226 - O regime especial de 6 (seis) horas de trabalho também se aplica aos empregados de portaria e de limpeza, tais como porteiros, telefonistas de mesa, contínuos e serventes, empregados em bancos e casas bancárias. (Redação dada pela Lei nº 3.488, de 12.12.1958)

Comentário:

Em relação ao artigo acima, é preciso destacar alguns entendimentos do TST sobre quais empregados são considerados "bancários" ou não. Nesse sentido, destaco as quatro súmulas abaixo:

> *SUM-55. FINANCEIRAS*
>
> *As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas **financeiras**, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT.*
>
> *SUM-117. BANCÁRIO. CATEGORIA DIFERENCIADA*
>
> ***Não** se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de estabelecimento de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas.*
>
> *SUM-119. JORNADA DE TRABALHO*
>
> *Os empregados de **empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários não** têm direito à jornada especial dos bancários.*

Comentário:

E, ainda, a SUM-239 do TST:

> *SUM-239 BANCÁRIO. EMPREGADO DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS*
>
> *É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros.*

Parágrafo único - A direção de cada banco organizará a escala de serviço do estabelecimento de maneira a haver empregados do quadro da portaria em função, meia hora antes e até meia hora após o encerramento dos trabalhos, respeitado o limite de 6 (seis) horas diárias.

Comentário:

Ainda em relação aos bancários, é importante comentarmos o **divisor salarial** aplicado a esta categoria. Ou seja, a partir do salário-mensal do empregado, qual número eu utilizo para calcular o salário-hora.

Para os empregados em geral, que laboram 44 horas/semana, o divisor aplicável é 220. Por outro lado, como a jornada dos bancários possui algumas peculiaridades, há divisores específicos aplicados a eles. A SUM-124 do TST nos ensina o divisor dos bancários, a depender do regime de trabalho:

> *SUM-124. BANCÁRIO. SALÁRIO-HORA. DIVISOR*
>
> *I - o divisor aplicável para o cálculo das horas extras do bancário será:*
>
> *a)**180**, para os empregados submetidos à **jornada de seis horas** prevista no caput do art. 224 da CLT;*
>
> *b) **220**, para os empregados submetidos à **jornada de oito horas**, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.*
>
> *II – Ressalvam-se da aplicação do item anterior as decisões de mérito sobre o tema, qualquer que seja o seu teor, emanadas de Turma do TST ou da SBDI-I, no período de 27/09/2012 até 21/11/2016, conforme a modulação aprovada no precedente obrigatório firmado no Incidente de Recursos de Revista Repetitivos nº TST-IRR-849-83.2013.5.03.0138, DEJT 19.12.2016.*

SEÇÃO II

DOS EMPREGADOS NOS SERVIÇOS DE TELEFONIA, DE TELEGRAFIA SUBMARINA E SUBFLUVIAL, DE RADIOTELEGRAFIA E RADIOTELEFONIA

Art. 227 - Nas empresas que explorem o serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou de radiotelefonia, fica estabelecida para os respectivos operadores a duração máxima de seis horas contínuas de trabalho por dia ou 36 (trinta e seis) horas semanais.

Comentário:

Outra regra específica de uma categoria de empregados. Desta vez, para a categoria dos empregados em **atividade de telefonia**: **6 horas diárias e 36 horas semanais**.

Com base nesta previsão legal, o TST estendeu a regra aos empregados que operam telefone de mesa (de empresas em geral):

> *SUM-178 TELEFONISTA. ART. 227, E PARÁGRAFOS, DA CLT. APLICABILIDADE*
>
> *É aplicável à telefonista de mesa de empresa que não explora o serviço de telefonia o disposto no art. 227, e seus parágrafos, da CLT.*

§ 1º - Quando, em caso de indeclinável necessidade, forem os operadores obrigados a permanecer em serviço além do período normal fixado neste artigo, a empresa pagar-lhes-á extraordinariamente o tempo excedente com acréscimo de 50% (cinqüenta por cento) sobre o seu salário-hora normal.

§ 2º - O trabalho aos domingos, feriados e dias santos de guarda será considerado extraordinário e obedecerá, quanto à sua execução e remuneração, ao que dispuserem empregadores e empregados em acordo, ou os respectivos sindicatos em contrato coletivo de trabalho.

Art. 228 - Os operadores não poderão trabalhar, de modo ininterrupto, na transmissão manual, bem como na recepção visual, auditiva, com escrita manual ou datilográfica, quando a velocidade for superior a 25 (vinte e cinco) palavras por minuto.

Art. 229 - Para os empregados sujeitos a horários variáveis, fica estabelecida a duração máxima de 7 (sete) horas diárias de trabalho e 17 (dezessete) horas de folga, deduzindo-se deste tempo 20 (vinte) minutos para descanso, de cada um dos empregados, sempre que se verificar um esforço contínuo de mais de 3 (três) horas.

§ 1º - São considerados empregados sujeitos a horários variáveis, além dos operadores, cujas funções exijam classificação distinta, os que pertençam a seções de técnica, telefones, revisão, expedição, entrega e balcão.

§ 2º - Quanto à execução e remuneração aos domingos, feriados e dias santos de guarda e às prorrogações de expediente, o trabalho dos empregados a que se refere o parágrafo anterior será regido pelo que se contém no § 1º do art. 227 desta Seção.

Art. 230 - A direção das empresas deverá organizar as turmas de empregados, para a execução dos seus serviços, de maneira que prevaleça sempre o revezamento entre os que exercem a mesma função, quer em escalas diurnas, quer em noturnas.

§ 1º - Aos empregados que exerçam a mesma função será permitida, entre si, a troca de turmas, desde que isso não importe em prejuízo dos serviços, cujo chefe ou encarregado resolverá sobre a oportunidade ou possibilidade dessa medida, dentro das prescrições desta Seção.

§ 2º - As empresas não poderão organizar horários que obriguem os empregados a fazer a refeição do almoço antes das 10 (dez) e depois das 13 (treze) horas e a de jantar antes das 16 (dezesseis) e depois das 19:30 (dezenove e trinta) horas.

Art. 231 - As disposições desta Seção não abrangem o trabalho dos operadores de radiotelegrafia embarcados em navios ou aeronaves.

SEÇÃO III

DOS MÚSICOS PROFISSIONAIS

Art. 232 - Será de seis horas a duração de trabalho dos músicos em teatro e congêneres.

Parágrafo único. Toda vez que o trabalho contínuo em espetáculo ultrapassar de seis horas, o tempo de duração excedente será pago com um acréscimo de 25 % (vinte e cinco por cento) sobre o salário da hora normal.

Art. 233 - A duração normal de trabalho dos músicos profissionais poderá ser elevada até oito horas diárias, observados os preceitos gerais sobre duração do trabalho.

Comentário:

Aqui destaco a SUM-312 do STF sobre enquadramento de empregado como músico:

> *SUM-312 do STF*
>
> *Músico integrante de orquestra da emprêsa, com atuação permanente e vínculo de subordinação, está sujeito a legislação geral do trabalho, e não à especial dos artistas.*

SEÇÃO IV

DOS OPERADORES CINEMATOGRÁFICOS

Art. 234 - A duração normal do trabalho dos operadores cinematográficos e seus ajudantes não excederá de seis horas diárias, assim distribuídas:

a) 5 (cinco) horas consecutivas de trabalho em cabina, durante o funcionamento cinematográfico;

b) 1 (um) período suplementar, até o máximo de 1 (uma) hora para limpeza, lubrificação dos aparelhos de projeção, ou revisão de filmes.

Comentário:

Acima, a regra dos **operadores cinematográficos**. A CLT define jornada padrão de **6 horas diárias**. Desta jornada, 1 hora será destinada à limpeza de aparelhos ou revisão dos filmes.

Parágrafo único - Mediante remuneração adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário da hora normal e observado um intervalo de 2 (duas) horas para folga, entre o período a que se refere a alínea "b" deste artigo e o trabalho em cabina de que trata a alínea "a", poderá o trabalho dos operadores cinematográficos e seus ajudantes ter a duração prorrogada por 2 (duas) horas diárias, para exibições extraordinárias.

Art. 235 - Nos estabelecimentos cujo funcionamento normal seja noturno, será facultado aos operadores cinematográficos e seus ajudantes, mediante acordo ou contrato coletivo de trabalho e com um acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário da hora normal, executar o trabalho em sessões diurnas extraordinárias e, cumulativamente, nas noturnas, desde que isso se verifique até 3 (três) vezes por semana e entre as sessões diurnas e as noturnas haja o intervalo de 1 (uma) hora, no mínimo, de descanso.

§ 1º - A duração de trabalho cumulativo a que alude o presente artigo não poderá exceder de 10 (dez) horas.

§ 2º - Em seguida a cada período de trabalho haverá um intervalo de repouso no mínimo de 12 (doze) horas.

SEÇÃO IV-A

Do Serviço do Motorista Profissional Empregado

Comentário:

A Lei 13.103/15, aprovada em março de 2015, (seguindo algumas inovações trazidas pela Lei 12.619/12 – que inseriu esta seção na CLT) trouxe várias disposições sobre jornada e descanso da categoria de **motorista profissional** que se contrastam com as regras dos empregados urbanos em geral. Vamos aqui comentar algumas dessas regras.

Comentário:

Esta mesma Lei (como já fazia a Lei 12.619/12) estabelece que os motoristas profissionais terão suas **jornadas controladas** (a despeito de poderem, em uma leitura desatenta, ser enquadrados na exceção do art. 62, I, da CLT):

> *Lei 13.103/15, art. 2º São direitos dos **motoristas profissionais** de que trata esta Lei, sem prejuízo de outros previstos em leis específicas:*
>
> *(...)*
>
> *V – se empregados: (..)*
>
> *b) ter jornada de trabalho **controlada e registrada** de maneira fidedigna mediante **anotação em diário de bordo**, papeleta ou ficha de trabalho externo, ou sistema e meios eletrônicos instalados nos veículos, **a critério do empregador**;*

Art. 235-A. Os preceitos especiais desta Seção aplicam-se ao motorista profissional empregado:

I - de transporte rodoviário coletivo de passageiros;

II - de transporte rodoviário de cargas.

Art. 235-B. São deveres do motorista profissional empregado:

I - estar atento às condições de segurança do veículo;

II - conduzir o veículo com perícia, prudência, zelo e com observância aos princípios de direção defensiva;

III - respeitar a legislação de trânsito e, em especial, as normas relativas ao tempo de direção e de descanso controlado e registrado na forma do previsto

no art. 67-E da Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro;

IV - zelar pela carga transportada e pelo veículo; (Incluída pela Lei nº 12.619, de 2012)

V - colocar-se à disposição dos órgãos públicos de fiscalização na via pública; (Incluída pela Lei nº 12.619, de 2012)

VI - (VETADO); (Incluída pela Lei nº 12.619, de 2012)

VII - submeter-se a exames toxicológicos com janela de detecção mínima de 90 (noventa) dias e a programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica, instituído pelo empregador, com sua ampla ciência, pelo menos uma vez a cada 2 (dois) anos e 6 (seis) meses, podendo ser utilizado para esse fim o exame obrigatório previsto na Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, desde que realizado nos últimos 60 (sessenta) dias.

Parágrafo único. A recusa do empregado em submeter-se ao teste ou ao programa de controle de uso de droga e de bebida alcoólica previstos no inciso VII será considerada infração disciplinar, passível de penalização nos termos da lei.

Art. 235-C. A jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação por até 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 (quatro) horas extraordinárias.

Comentário:

A Lei definiu, no *caput* acima, que a jornada normal dos motoristas profissionais obedecerá a jornada constitucional de 8 horas diárias. Entretanto, a CLT abre duas possibilidades de realização de jornada extraordinária:

- ✓ prorrogação por até **2 horas extraordinárias** *(sem necessidade de negociação coletiva)*; ou
- ✓ por até **4 horas extraordinárias**, desde que mediante previsão em **convenção ou acordo coletivo**.

Vejam, portanto, que este segundo caso extrapola o limite de 2 horas extras diárias, dos empregados em geral, previsto no art. 59 da CLT.

§ 1º Será considerado como trabalho efetivo o tempo em que o motorista empregado estiver à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso e descanso e o tempo de espera.

Comentário:

Neste §1º acima, a CLT inovou prevendo o "tempo de espera", o qual é conceituado no §8º a seguir.

Aqui, o importante é já perceber que o "tempo de espera" foi excluído da jornada de trabalho do motorista.

§ 2º Será assegurado ao motorista profissional empregado intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, podendo esse período coincidir com o tempo de parada obrigatória na condução do veículo estabelecido pela Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, exceto quando se tratar do motorista profissional enquadrado no § 5º do art. 71 desta Consolidação.

Comentário:

No §2º acima, consta a regra geral do **intervalo intrajornada** da categoria: mínimo de uma hora.

Além dessa hipótese, há, também, a regra prevista no art. 71, §5º, da CLT. Analisando estes dois dispositivos em conjunto, temos três situações distintas para a categoria dos motoristas profissionais:

a) **regra geral** (CLT, art. 235-C, §2º): intervalo mínimo de 1 hora, **sem** fracionamento;

b) **hipóteses do art. 71, §5º:**

   i. **intervalo de 1 a 2 horas** (jornada superior a 6 horas diárias): com possibilidade de **fracionamento** ou **redução**;

   ii. **intervalo de 15 minutos** (jornada diária superior a 4 horas e igual ou inferior a 6 horas): com possibilidade apenas de fracionamento.

Apesar de o art. 71, §5º, ter flexibilizado a regra geral da CLT, ao permitir o fracionamento e (em um caso) a redução do intervalo intrajornada, há algumas condições que devem ser obedecidas para o fracionamento ou a redução, a saber:

1) previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho; **E**

2) intervalos estejam compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada (ou seja, no meio da jornada).

§ 3º Dentro do período de 24 (vinte e quatro) horas, são asseguradas 11 (onze) horas de descanso, sendo facultados o seu fracionamento e a coincidência com os períodos de parada obrigatória na condução do veículo estabelecida pela Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, garantidos o mínimo de 8 (oito) horas ininterruptas no primeiro período e o gozo do remanescente dentro das 16 (dezesseis) horas seguintes ao fim do primeiro período.

Comentário:

O §3º acima, que dispõe sobre o **intervalo interjornadas** dos motoristas profissionais (de passageiros e rodoviário de cargas), também permitiu seu **fracionamento**.

Comentário:

Portanto, diferentemente do que ocorre para os empregados urbanos em geral, para os motoristas profissionais, é permitido o fracionamento do intervalo interjornada (CLT, art. 235-C, § 3º) e também do intervalo intrajornada (CLT, art. 71, § 5º), desde que obedecidas algumas condições.

§ 4º Nas viagens de longa distância, assim consideradas aquelas em que o motorista profissional empregado permanece fora da base da empresa, matriz ou filial e de sua residência por mais de 24 (vinte e quatro) horas, o repouso diário pode ser feito no veículo ou em alojamento do empregador, do contratante do transporte, do embarcador ou do destinatário ou em outro local que ofereça condições adequadas.

§ 5º As horas consideradas extraordinárias serão pagas com o acréscimo estabelecido na Constituição Federal ou compensadas na forma do § 2º do art. 59 desta Consolidação.

§ 6º À hora de trabalho noturno aplica-se o disposto no art. 73 desta Consolidação.

§ 7º (VETADO). (Incluída pela Lei nº 12.619, de 2012)

§ 8º São considerados tempo de espera as horas em que o motorista profissional empregado ficar aguardando carga ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário e o período gasto com a fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias, não sendo computados como jornada de trabalho e nem como horas extraordinárias.

Comentário:

A Lei 13.013/15 (seguindo a Lei 12.619/12) previu o **tempo de espera**, em que o empregado aguarda atividades necessárias para o transporte de carga, mas que pela lei **não** é considerado trabalho efetivo, **não** é considerado jornada extraordinária, mas deve ser indenizado com adicional de 30% do salário normal (§9º abaixo).

Comentário:

Para encerrar os comentários desta seção, vamos exemplificar os efeitos da exclusão do "tempo espera" da jornada de trabalho.

Vamos imaginar o seguinte: o motorista de uma empresa de Blumenau-SC sai do pátio do estabelecimento às 07h00min, em direção ao porto de Paranaguá-PR buscar uma carga.

Sua jornada inicia às 07h00min e às 11h00min ele chega ao porto. Chegando lá faz o intervalo de almoço de 1 hora e entra na fila para carregamento do caminhão. A carga demora 3 horas para ser realizada.

No retorno a Blumenau, na divisa entre PR e SC, o caminhão é parado pelo fisco estadual, e a vistoria do fiscal demora 1 hora, tendo em vista problemas na documentação da carga.

Liberado, o motorista prossegue na viagem e chega ao pátio da empresa às 20h00min:

Início da jornada às 07hs	Chegada ao porto às 11hhs	Intervalo de almoço de 1 hora	**Tempo de espera** de 3hs (agd. carga)	Retorno até a parada no posto fiscal	Parada no posto fiscal – 1h (**tempo de espera**)	Retorno até o pátio da empresa	Jornada encerrada às 20hs

Pela definição da Lei 13.103/15, apesar de o empregado ter iniciado a viagem às 07h00min e retornado às 20h00min, as 04 (quatro) horas de espera (para carga da mercadoria e conferência no posto fiscal) **não** são consideradas de trabalho efetivo e nem configuram jornada extraordinária.

Estas 4 horas serão indenizadas à razão de 30% do valor da hora normal, conforme preceitua o §9º a seguir.

§ 9º As horas relativas ao tempo de espera serão indenizadas na proporção de 30% (trinta por cento) do salário-hora normal.

§ 10. Em nenhuma hipótese, o tempo de espera do motorista empregado prejudicará o direito ao recebimento da remuneração correspondente ao salário-base diário.

§ 11. Quando a espera de que trata o § 8º for superior a 2 (duas) horas ininterruptas e for exigida a permanência do motorista empregado junto ao veículo, caso o local ofereça condições adequadas, o tempo será considerado como de repouso para os fins do intervalo de que tratam os §§ 2º e 3º, sem prejuízo do disposto no § 9º.

§ 12. Durante o tempo de espera, o motorista poderá realizar movimentações necessárias do veículo, as quais não serão consideradas como parte da jornada de trabalho, ficando garantido, porém, o gozo do descanso de 8 (oito) horas ininterruptas aludido no § 3º.

§ 13. Salvo previsão contratual, a jornada de trabalho do motorista empregado não tem horário fixo de início, de final ou de intervalos.

§ 14. O empregado é responsável pela guarda, preservação e exatidão das informações contidas nas anotações em diário de bordo, papeleta ou ficha de trabalho externo, ou no registrador instantâneo inalterável de velocidade e tempo, ou nos rastreadores ou sistemas e meios eletrônicos, instalados nos veículos, normatizados pelo Contran, até que o veículo seja entregue à empresa.

§ 15. Os dados referidos no § 14 poderão ser enviados a distância, a critério do empregador, facultando-se a anexação do documento original posteriormente.

§ 16. Aplicam-se as disposições deste artigo ao ajudante empregado nas operações em que acompanhe o motorista.

§ 17. O disposto no caput deste artigo aplica-se também aos operadores de automotores destinados a puxar ou a arrastar maquinaria de qualquer natureza ou a executar trabalhos de construção ou pavimentação e aos operadores de tratores, colheitadeiras, autopropelidos e demais aparelhos automotores destinados a puxar ou a arrastar maquinaria agrícola ou a executar trabalhos agrícolas. (Incluído pela Lei nº 13.154, de 2015)

Art. 235-D. Nas viagens de longa distância com duração superior a 7 (sete) dias, o repouso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas por semana ou fração trabalhada, sem prejuízo do intervalo de repouso diário de 11 (onze) horas, totalizando 35 (trinta e cinco) horas, usufruído no retorno do motorista à base (matriz ou filial) ou ao seu domicílio, salvo se a empresa oferecer condições adequadas para o efetivo gozo do referido repouso.

I - revogado;

II - revogado;

III - revogado.

§ 1º É permitido o fracionamento do repouso semanal em 2 (dois) períodos, sendo um destes de, no mínimo, 30 (trinta) horas ininterruptas, a serem cumpridos na mesma semana e em continuidade a um período de repouso diário, que deverão ser usufruídos no retorno da viagem.

§ 2º A cumulatividade de descansos semanais em viagens de longa distância de que trata o caput fica limitada ao número de 3 (três) descansos consecutivos.

§ 3º O motorista empregado, em viagem de longa distância, que ficar com o veículo parado após o cumprimento da jornada normal ou das horas extraordinárias fica dispensado do serviço, exceto se for expressamente autorizada a sua permanência junto ao veículo pelo empregador, hipótese em que o tempo será considerado de espera.

§ 4º Não será considerado como jornada de trabalho, nem ensejará o pagamento de qualquer remuneração, o período em que o motorista empregado ou o ajudante ficarem espontaneamente no veículo usufruindo dos intervalos de repouso.

§ 5º Nos casos em que o empregador adotar 2 (dois) motoristas trabalhando no mesmo veículo, o tempo de repouso poderá ser feito com o veículo em movimento, assegurado o repouso mínimo de 6 (seis) horas consecutivas fora do veículo em alojamento externo ou, se na cabine leito, com o veículo estacionado, a cada 72 (setenta e duas) horas.

§ 6º Em situações excepcionais de inobservância justificada do limite de jornada de que trata o art. 235-C, devidamente registradas, e desde que não se comprometa a segurança rodoviária, a duração da jornada de trabalho do motorista profissional empregado poderá ser elevada pelo tempo necessário até o veículo chegar a um local seguro ou ao seu destino.

§ 7º Nos casos em que o motorista tenha que acompanhar o veículo transportado por qualquer meio onde ele siga embarcado e em que o veículo disponha de cabine leito ou a embarcação disponha de alojamento para gozo do intervalo de repouso diário previsto no § 3º do art. 235-C, esse tempo será considerado como tempo de descanso.

§ 8º Para o transporte de cargas vivas, perecíveis e especiais em longa distância ou em território estrangeiro poderão ser aplicadas regras conforme a especificidade da operação de transporte realizada, cujas condições de trabalho serão fixadas em convenção ou acordo coletivo de modo a assegurar as adequadas condições de viagem e entrega ao destino final.

Art. 235-E. Para o transporte de passageiros, serão observados os seguintes dispositivos:

I - é facultado o fracionamento do intervalo de condução do veículo previsto na Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, em períodos de no mínimo 5 (cinco) minutos;

II - será assegurado ao motorista intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, podendo ser fracionado em 2 (dois) períodos e coincidir com o tempo de parada obrigatória na condução do veículo estabelecido pela Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 - Código de Trânsito Brasileiro, exceto quando se tratar do motorista profissional enquadrado no§ 5º do art. 71 desta Consolidação;

III - nos casos em que o empregador adotar 2 (dois) motoristas no curso da mesma viagem, o descanso poderá ser feito com o veículo em movimento, respeitando-se os horários de jornada de trabalho, assegurado, após 72 (setenta e duas) horas, o repouso em alojamento externo ou, se em poltrona correspondente ao serviço de leito, com o veículo estacionado.

Art. 235-F. Convenção e acordo coletivo poderão prever jornada especial de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso para o trabalho do motorista profissional empregado em regime de compensação.

Art. 235-G. É permitida a remuneração do motorista em função da distância percorrida, do tempo de viagem ou da natureza e quantidade de produtos transportados, inclusive mediante oferta de comissão ou qualquer outro tipo de vantagem, desde que essa remuneração ou comissionamento não comprometa a segurança da rodovia e da coletividade ou possibilite a violação das normas previstas nesta Lei.

Art. 235-H. (Revogado).

Em síntese:

SEÇÃO V

DO SERVIÇO FERROVIÁRIO

Art. 236 - No serviço ferroviário - considerado este o de transporte em estradas de ferro abertas ao tráfego público, compreendendo a administração, construção, conservação e remoção das vias férreas e seus edifícios, obras-de-arte, material rodante, instalações complementares e acessórias, bem como o serviço de tráfego, de telegrafia, telefonia e funcionamento de todas as instalações ferroviárias - aplicam-se os preceitos especiais constantes desta Seção.

Art. 237 - O pessoal a que se refere o artigo antecedente fica dividido nas seguintes categorias:

a) funcionários de alta administração, chefes e ajudantes de departamentos e seções, engenheiros residentes, chefes de depósitos, inspetores e demais empregados que exercem funções administrativas ou fiscalizadoras;

b) pessoal que trabalhe em lugares ou trechos determinados e cujas tarefas requeiram atenção constante; pessoal de escritório, turmas de conservação e construção da via permanente, oficinas e estações principais, inclusive os respectivos telegrafistas; pessoal de tração, lastro e revistadores;

c) das equipagens de trens em geral;

d) pessoal cujo serviço é de natureza intermitente ou de pouca intensidade, embora com permanência prolongada nos locais de trabalho; vigias e pessoal das estações do interior, inclusive os respectivos telegrafistas.

Comentário:

Vejam que os **trabalhadores ferroviários** foram divididos pela CLT em categorias, com destaque para a categoria "C" é a dos trabalhadores da equipagem de trens em geral.

Art. 238. Será computado como de trabalho efetivo todo o tempo, em que o empregado estiver à disposição da estrada. (Restaurado pelo Decreto-lei n º 5, de 4.4.1966)

§ 1º Nos serviços efetuados pelo pessoal da categoria c, não será considerado como de trabalho efetivo o tempo gasto em viagens do local ou para o local de terminação e início dos mesmos serviços. (Restaurado pelo Decreto-lei n º 5, de 4.4.1966)

§ 2º Ao pessoal removido ou comissionado fora da sede será contado como de trabalho normal e efetivo o tempo gasto em viagens, sem direito à percepção de horas extraordinárias. (Restaurado pelo Decreto-lei n º 5, de 4.4.1966)

§ 3º No caso das turmas de conservação da via permanente, o tempo efetivo do trabalho será contado desde a hora da saída da casa da turma até a hora em que cessar o serviço em qualquer ponto compreendido centro dos limites da respectiva turma. Quando o empregado trabalhar fora dos limites da sua turma, ser-lhe-á tambem computado como de trabalho efetivo o tempo gasto no percurso da volta a esses limites. (Restaurado pelo Decreto-lei n º 5, de 4.4.1966)

§ 4º Para o pessoal da equipagem de trens, só será considerado esse trabalho efetivo, depois de chegado ao destino, o tempo em que o ferroviário estiver ocupado ou retido à disposição da Estrada. Quando, entre dois períodos de trabalho, não mediar intervalo superior a uma hora, será essa intervalo computado como de trabaIho efetivo. (Restaurado pelo Decreto-lei n º 5, de 4.4.1966)

§ 5º O tempo concedido para refeição não se computa como de trabalho efetivo, senão para o pessoal da categoria c, quando as refeições forem tomadas em viagem ou nas estações durante as paradas. Esse tempo não será inferior a uma hora, exceto para o pessoal da referida categoria em serviço de trens. (Restaurado pelo Decreto-lei n º 5, de 4.4.1966)

§ 6º No trabalho das turmas encarregadas da conservação de obras de arte, linhas telegráficas ou telefônicas e edifícios, não será contado, como de trabalho efetivo, o tempo de viagem para o local do serviço, sempre que não exceder de uma hora, seja para ida ou para volta, e a Estrada fornecer os meios de locomoção, computando-se, sempre o tempo excedente a esse limite. (Restaurado pelo Decreto-lei n º 5, de 4.4.1966)

Art. 239 - Para o pessoal da categoria "c", a prorrogação do trabalho independe de acordo ou contrato coletivo, não podendo, entretanto, exceder de 12 (doze) horas, pelo que as empresas organizarão, sempre que possível, os serviços de equipagens de trens com destacamentos nos trechos das linhas de modo a ser observada a duração normal de oito horas de trabalho. (Vide Decreto-Lei nº 6.361, de 1944)

§ 1º - Para o pessoal sujeito ao regime do presente artigo, depois de cada jornada de trabalho haverá um repouso de 10 (dez) horas contínuas, no mínimo, observando-se, outrossim, o descanso semanal.

§ 2º - Para o pessoal da equipagem de trens, a que se refere o presente artigo, quando a empresa não fornecer alimentação, em viagem, e hospedagem, no destino, concederá uma ajuda de custo para atender a tais despesas.

§ 3º - As escalas do pessoal abrangido pelo presente artigo serão organizadas de modo que não caiba a qualquer empregado, quinzenalmente, um total de horas de serviço noturno superior às de serviço diurno.

§ 4º - Os períodos de trabalho do pessoal a que alude o presente artigo serão registrados em cadernetas especiais, que ficarão sempre em poder do

empregado, de acordo com o modelo aprovado pelo Ministro do Trabalho, Industria e Comercio.

Art. 240 - Nos casos de urgência ou de acidente, capazes de afetar a segurança ou regularidade do serviço, poderá a duração do trabalho ser excepcionalmente elevada a qualquer número de horas, incumbindo à Estrada zelar pela incolumidade dos seus empregados e pela possibilidade de revezamento de turmas, assegurando ao pessoal um repouso correspondente e comunicando a ocorrência ao Ministério do Trabalho, Industria e Comercio, dentro de 10 (dez) dias da sua verificação.

Parágrafo único - Nos casos previstos neste artigo, a recusa, sem causa justificada, por parte de qualquer empregado, à execução de serviço extraordinário será considerada falta grave.

Art. 241 - As horas excedentes das do horário normal de oito horas serão pagas como serviço extraordinário na seguinte base: as duas primeiras com o acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário-hora normal; as duas subseqüentes com um adicional de 50% (cinqüenta por cento) e as restantes com um adicional de 75% (setenta e cinco por cento). (Vide Decreto-Lei nº 6.361, de 1944)

Parágrafo único - Para o pessoal da categoria "c", a primeira hora será majorada de 25% (vinte e cinco por cento), a segunda hora será paga com o acréscimo de 50% (cinqüenta por cento) e as duas subseqüentes com o de 60% (sessenta por cento), salvo caso de negligência comprovada.

Art. 242 - As frações de meia hora superiores a 10 (dez) minutos serão computadas como meia hora.

Art. 243 - Para os empregados de estações do interior, cujo serviço for de natureza intermitente ou de pouca intensidade, não se aplicam os preceitos gerais sobre duração do trabalho, sendo-lhes, entretanto, assegurado o repouso contínuo de dez horas, no mínimo, entre dois períodos de trabalho e descanso semanal.

Art. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobre-aviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada. (Restaurado pelo Decreto-lei n º 5, de 4.4.1966)

§ 1º Considera-se "extranumerário" o empregado não efetivo, candidato efetivação, que se apresentar normalmente ao serviço, embora só trabalhe quando for necessário. O extranumerário só receberá os dias de trabalho efetivo. (Restaurado pelo Decreto-lei n º 5, de 4.4.1966)

§ 2º Considera-se de "sobre-aviso" o empregado efetivo, que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de "sobre-aviso" será, no máximo, de vinte e quatro horas, As horas

de "sobre-aviso", para todos os efeitos, serão contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal. (Restaurado pelo Decreto-lei n º 5, de 4.4.1966)

§ 3º Considera-se de "prontidão" o empregado que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de doze horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário-hora normal. (Restaurado pelo Decreto-lei n º 5, de 4.4.1966)

§ 4º Quando, no estabelecimento ou dependência em que se achar o empregado, houver facilidade de alimentação, as doze horas do prontidão, a que se refere o parágrafo anterior, poderão ser contínuas. Quando não existir essa facilidade, depois de seis horas de prontidão, haverá sempre um intervalo de uma hora para cada refeição, que não será, nesse caso, computada como de serviço. (Restaurado pelo Decreto-lei n º 5, de 4.4.1966)

Art. 245 - O horário normal de trabalho dos cabineiros nas estações de tráfego intenso não excederá de 8 (oito) horas e deverá ser dividido em 2 (dois) turnos com intervalo não inferior a 1 (uma) hora de repouso, não podendo nenhum turno ter duração superior a 5 (cinco) horas, com um período de descanso entre 2 (duas) jornadas de trabalho de 14 (quatorze) horas consecutivas.

Art. 246 - O horário de trabalho dos operadores telegrafistas nas estações de tráfego intenso não excederá de 6 (seis) horas diárias.

Art. 247 - As estações principais, estações de tráfego intenso e estações do interior serão classificadas para cada empresa pelo Departamento Nacional da Estradas de Ferro.

SEÇÃO VI

DAS EQUIPAGENS DAS EMBARCAÇÕES DA MARINHA MERCANTE NACIONAL, DE NAVEGAÇÃO FLUVIAL E LACUSTRE, DO TRÁFEGO NOS PORTOS E DA PESCA

Art. 248 - Entre as horas 0 (zero) e 24 (vinte e quatro) de cada dia civil, o tripulante poderá ser conservado em seu posto durante 8 (oito) horas, quer de modo contínuo, quer de modo intermitente.

§ 1º - A exigência do serviço contínuo ou intermitente ficará a critério do comandante e, neste último caso, nunca por período menor que 1 (uma) hora.

§ 2º - Os serviços de quarto nas máquinas, passadiço, vigilância e outros que, consoante parecer médico, possam prejudicar a saúde do tripulante serão executados por períodos não maiores e com intervalos não menores de 4 (quatro) horas.

Art. 249 - Todo o tempo de serviço efetivo, excedente de 8 (oito) horas, ocupado na forma do artigo anterior, será considerado de trabalho extraordinário, sujeito à compensação a que se refere o art. 250, exceto se se tratar de trabalho executado:

a) em virtude de responsabilidade pessoal do tripulante e no desempenho de funções de direção, sendo consideradas como tais todas aquelas que a bordo se achem constituídas em um único indivíduo com responsabilidade exclusiva e pessoal;

b) na iminência de perigo, para salvaguarda ou defesa da embarcação, dos passageiros, ou da carga, a juízo exclusivo do comandante ou do responsável pela segurança a bordo;

c) por motivo de manobras ou fainas gerais que reclamem a presença, em seus postos, de todo o pessoal de bordo;

d) na navegação lacustre e fluvial, quando se destina ao abastecimento do navio ou embarcação de combustível e rancho, ou por efeito das contingências da natureza da navegação, na transposição de passos ou pontos difíceis, inclusive operações de alívio ou transbordo de carga, para obtenção de calado menor para essa transposição.

§ 1º - O trabalho executado aos domingos e feriados será considerado extraordinário, salvo se se destinar:

a) ao serviço de quartos e vigilância, movimentação das máquinas e aparelhos de bordo, limpeza e higiene da embarcação, preparo de alimentação da equipagem e dos passageiros, serviço pessoal destes e, bem assim, aos socorros de urgência ao navio ou ao pessoal;

b) ao fim da navegação ou das manobras para a entrada ou saída de portos, atracação, desatracação, embarque ou desembarque de carga e passageiros.

§ 2º - Não excederá de 30 (trinta) horas semanais o serviço extraordinário prestado para o tráfego nos portos.

Art. 250 - As horas de trabalho extraordinário serão compensadas, segundo a conveniência do serviço, por descanso em período equivalente no dia seguinte ou no subseqüente dentro das do trabalho normal, ou no fim da viagem, ou pelo pagamento do salário correspondente.

Parágrafo único - As horas extraordinárias de trabalho são indivisíveis, computando-se a fração de hora como hora inteira.

Art. 251 - Em cada embarcação haverá um livro em que serão anotadas as horas extraordinárias de trabalho de cada tripulante, e outro, do qual constarão, devidamente circunstanciadas, as transgressões dos mesmos tripulantes.

Parágrafo único - Os livros de que trata este artigo obedecerão a modelos organizados pelo Ministério do Trabalho, Industria e Comercio, serão escriturados em dia pelo comandante da embarcação e ficam sujeitos às formalidades instituídas para os livros de registro de empregados em geral.

Art. 252 - Qualquer tripulante que se julgue prejudicado por ordem emanada de superior hierárquico poderá interpor recurso, em termos, perante a Delegacia do Trabalho Marítimo, por intermédio do respectivo comandante, o qual deverá encaminhá-lo com a respectiva informação dentro de 5 (cinco) dias, contados de sua chegada ao porto.

SEÇÃO VII

DOS SERVIÇOS FRIGORÍFICOS

Art. 253 - Para os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 (vinte) minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo.

Comentário:

Aqui é importante destacar o intervalo intrajornada de quem trabalha em **ambientes refrigerados**.

É de suma importância saber que estes trabalhadores têm direito a uma pausa de **20 minutos a cada 1h40min** de trabalho. Este **intervalo** (diferentemente daqueles do art. 71) é **remunerado**!

E, de acordo com a SUM-438 do TST, também tem direito a este intervalo o empregado submetido a trabalho contínuo **em ambiente artificialmente frio**, mesmo que não labore em câmara frigorífica.

Mais detalhes podem ser encontrados na NR 15 do Ministério do Trabalho.

Parágrafo único - Considera-se artificialmente frio, para os fins do presente artigo, o que for inferior, nas primeira, segunda e terceira zonas climáticas do mapa oficial do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio, a 15º (quinze graus), na quarta zona a 12º (doze graus), e nas quinta, sexta e sétima zonas a 10º (dez graus).

(..)

SEÇÃO X

DO TRABALHO EM MINAS DE SUBSOLO

Art. 293 - A duração normal do trabalho efetivo para os empregados em minas no subsolo não excederá de 6 (seis) horas diárias ou de 36 (trinta e seis) semanais.

Comentário:

Há também previsão na CLT de regra específica para os **trabalhadores em minas de subsolo**.

Como o trabalho em subsolo nas atividades de mineração é responsável por uma série de agravos à saúde, o legislador achou por bem limitar a **jornada diária em 6 horas** e a **semanal** em **36 horas**.

Art. 294 - O tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local do trabalho e vice-versa será computado para o efeito de pagamento do salário.

Comentário:

Além disso, como em alguns empreendimentos a boca da mina (entrada para o subsolo) fica a vários quilômetros da frente de trabalho, a CLT também esclareceu que este tempo de deslocamento deve ser computado na jornada de trabalho.

Art. 295 - A duração normal do trabalho efetivo no subsolo poderá ser elevada até 8 (oito) horas diárias ou 48 (quarenta e oito) semanais, mediante acordo escrito entre empregado e empregador ou contrato coletivo de trabalho, sujeita essa prorrogação à prévia licença da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho.

Parágrafo único - A duração normal do trabalho efetivo no subsolo poderá ser inferior a 6 (seis) horas diárias, por determinação da autoridade de que trata este artigo, tendo em vista condições locais de insalubridade e os métodos e processos do trabalho adotado.

Art. 296 - A remuneração da hora prorrogada será no mínimo de 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal e deverá constar do acordo ou contrato coletivo de trabalho.

Art. 297 - Ao empregado no subsolo será fornecida, pelas empresas exploradoras de minas, alimentação adequada à natureza do trabalho, de acordo com as instruções estabelecidas pelo Serviço de Alimentação da Previdência Social e aprovadas pelo Ministério do Trabalho, Industria e Comercio.

Art. 298 - Em cada período de 3 (três) horas consecutivas de trabalho, será obrigatória uma pausa de 15 (quinze) minutos para repouso, a qual será computada na duração normal de trabalho efetivo.

Comentário:

Ainda em relação aos **trabalhadores em minas de subsolo**, precisamos destacar que eles têm direito a intervalo de **15min** de descanso para cada **3 horas** consecutivas de trabalho.

Mais detalhes podem ser encontrados na NR 22 do Ministério do Trabalho.

Comentário:

Para encerrar os chamados "intervalos especiais", segue um resumo daqueles que estudamos neste Título:

ATIVIDADE	INTERVALO ESPECIAL (*)	FUNDAMENTO
interior das câmaras frigoríficas (ou ambiente artificialmente frio)	**20min** de descanso para cada **1:40** de trabalho contínuo	CLT, art. 253 SUM-438
digitador e serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo)	**10min** de descanso para cada **90min** de trabalho	CLT, art. 72 SUM-346
Serviços de telefonia, radiotelefonia e radiotelegrafia - variáveis	**20min** de descanso para cada **3hs** de trabalho contínuo	CLT, art. 229
Minas de subsolo	**15min** de descanso para cada **3 hs** consecutivas de trabalho	CLT, art. 298

Art. 299 - Quando nos trabalhos de subsolo ocorrer acontecimentos que possam comprometer a vida ou saúde do empregado, deverá a empresa comunicar o fato imediatamente à autoridade regional do trabalho, do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio.

Art. 300 - Sempre que, por motivo de saúde, for necessária a transferência do empregado, a juízo da autoridade competente em matéria da segurança e da medicina do trabalho, dos serviços no subsolo para os de superfície, é a empresa obrigada a realizar essa transferência, assegurando ao transferido a remuneração atribuída ao trabalhador de superfície em serviço equivalente, respeitada a capacidade profissional do interessado. (Redação dada pela Lei nº 2.924, de 21.10.1956)

Parágrafo único - No caso de recusa do empregado em atender a essa transferência, será ouvida a autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho, que decidirá a respeito. (Redação dada pela Lei nº 2.924, de 21.10.1956)

Art. 301 - O trabalho no subsolo somente será permitido a homens, com idade compreendida entre 21 (vinte e um) e 50 (cinqüenta) anos, assegurada a transferência para a superfície nos termos previstos no artigo anterior.

SEÇÃO XI

DOS JORNALISTAS PROFISSIONAIS

Art. 302 - Os dispositivos da presente Seção se aplicam aos que nas empresas jornalísticas prestem serviços como jornalistas, revisores, fotógrafos, ou na ilustração, com as exceções nela previstas.

§ 1º - Entende-se como jornalista o trabalhador intelectual cuja função se estende desde a busca de informações até a redação de notícias e artigos e a organização, orientação e direção desse trabalho.

§ 2º - Consideram-se empresas jornalísticas, para os fins desta Seção, aquelas que têm a seu cargo a edição de jornais, revistas, boletins e periódicos, ou a distribuição de noticiário, e, ainda, a radiodifusão em suas seções destinadas à transmissão de notícias e comentários.

Comentário:

Em relação à categoria dos **jornalistas profissionais**, a CLT também estipula jornada diferenciada, consoante arts. 303 e 304 abaixo.

Art. 303 - A duração normal do trabalho dos empregados compreendidos nesta Seção não deverá exceder de 5 (cinco) horas, tanto de dia como à noite.

Comentário:

Aqui é importante destacar o teor da OJ 407 da SDI-1 do TST:

> *407. JORNALISTA. EMPRESA NÃO JORNALÍSTICA. JORNADA DE TRABALHO REDUZIDA. ARTS. 302 E 303 DA CLT.*
>
> *O **jornalista** que exerce **funções típicas de sua profissão, independentemente do ramo de atividade do empregador**, tem direito à jornada reduzida prevista no artigo 303 da CLT.*

Art. 304 - Poderá a duração normal do trabalho ser elevada a 7 (sete) horas, mediante acordo escrito, em que se estipule aumento de ordenado,

correspondente ao excesso do tempo de trabalho, em que se fixe um intervalo destinado a repouso ou a refeição.

Parágrafo único - Para atender a motivos de força maior, poderá o empregado prestar serviços por mais tempo do que aquele permitido nesta Seção. Em tais casos, porém o excesso deve ser comunicado à Divisão de Fiscalização do Departamento Nacional do Trabalho ou às Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio, dentro de 5 (cinco) dias, com a indicação expressa dos seus motivos.

Art. 305 - As horas de serviço extraordinário, quer as prestadas em virtude de acordo, quer as que derivam das causas previstas no parágrafo único do artigo anterior, não poderão ser remuneradas com quantia inferior à que resulta do quociente da divisão da importância do salário mensal por 150 (cento e cinqüenta) para os mensalistas, e do salário diário por 5 (cinco) para os diaristas, acrescido de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento).

Art. 306 - Os dispositivos dos arts. 303, 304 e 305 não se aplicam àqueles que exercem as funções de redator-chefe, secretário, subsecretário, chefe e subchefe de revisão, chefe de oficina, de ilustração e chefe de portaria.

Parágrafo único - Não se aplicam, do mesmo modo, os artigos acima referidos aos que se ocuparem unicamente em serviços externos.

Art. 307 - A cada 6 (seis) dias de trabalho efetivo corresponderá 1 (um) dia de descanso obrigatório, que coincidirá com o domingo, salvo acordo escrito em contrário, no qual será expressamente estipulado o dia em que se deve verificar o descanso.

Art. 308 - Em seguida a cada período diário de trabalho haverá um intervalo mínimo de 10 (dez) horas, destinado ao repouso.

Art. 309 - Será computado como de trabalho efetivo o tempo em que o empregado estiver à disposição do empregador .

Art. 310 - (Revogado pelo Decreto-Lei nº 972, de 17.10.1969)

Art. 311 - Para o registro de que trata o artigo anterior, deve o requerente exibir os seguintes documentos:

a) prova de nacionalidade brasileira;

b) folha corrida;

c) prova de que não responde a processo ou não sofreu condenação por crime contra a segurança nacional;

d) carteira de trabalho e previdência social.

§ 1º Aos profissionais devidamente registrados será feita a necessária declaração na carteira de trabalho e previdência social.

§ 2º Aos novos empregados será concedido o prazo de 60 dias para a apresentação da carteira de trabalho e previdência social, fazendo-se o registro condicionado a essa apresentação e expedindo-se um certificado provisório para aquele período.

Art. 312 - O registro dos diretores-proprietários de jornais será feito, no Distrito Federal e nos Estados, e independentemente da exigência constante do art. 311, letra "d", da presente seção.

§ 1º A prova de profissão, apresentada pelo diretor-proprietário juntamente com os demais documentos exigidos, consistirá em uma certidão, fornecida nos Estados e Território do Acre, pelas Juntas Comerciais ou Cartórios, e, no Distrito Federal, pela seção competente do Departamento Nacional de Indústria e Comércio, do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

§ 2º Aos diretores-proprietários regularmente inscritos será fornecido um certificado do qual deverão constar o livro e a folha em que houver sido feito o registro.

Art. 313 - Aqueles que, sem caráter profissional, exercerem atividades jornalísticas, visando fins culturais, científicos ou religiosos, poderão promover sua inscrição como jornalistas, na forma desta seção.

§ 1º As repartições competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio manterão, para os fins do artigo anterior, um registro especial, anexo ao dos jornalistas profissionais, nele inscrevendo os que satisfaçam os requisitos das alíneas "a", "b" e "c" do artigo 311 e apresentem prova do exercício de atividade jornalística não profissional, o que poderá ser feito por meio de atestado de associação cultural, científica ou religiosa idônea.

§ 2º O pedido de registro será submetido a despacho do ministro que, em cada caso, apreciará o valor da prova oferecida.

§ 3º O registro de que trata o presente artigo tem caráter puramente declaratório e não implica no reconhecimento de direitos que decorrem do exercício remunerado e profissional do jornalismo.

Art. 314. (Revogado pelo Decreto-Lei nº 972, de 17.10.1969)

Art. 315 - O Governo Federal, de acordo com os governos estaduais, promoverá a criação de escolas de preparação ao jornalismo, destinadas à formação dos profissionais da imprensa.

Art. 316 - A empresa jornalística que deixar de pagar pontualmente, e na forma acordada, os salários devidos a seus empregados, terá suspenso o seu funcionamento, até que se efetue o pagamento devido.

Parágrafo único. Para os efeitos do cumprimento deste artigo deverão os prejudicados reclamar contra a falta de pagamento perante a autoridade competente e, proferida a condenação, desde que a empresa não a cumpra, ou, em caso de recurso, não deposite o valor da indenização, a autoridade que proferir a condenação oficiará à autoridade competente, para a suspensão da circulação do jornal. Em igual pena de suspensão incorrerá a empresa que deixar de recolher as contribuições devidas às instituições de previdência social.

SEÇÃO XII

DOS PROFESSORES

Art. 317 - O exercício remunerado do magistério, em estabelecimentos particulares de ensino, exigirá apenas habilitação legal e registro no Ministério da Educação. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

Comentário:

Aqui a CLT inicia uma seção para tratar das peculiaridades da categoria dos **professores**. A primeira diferença que vocês irão perceber é que a jornada dos professores é contabilizada, pela CLT, em número de aulas por semana.

Até fevereiro de 2017, a jornada do professor, no mesmo estabelecimento, era limitada a um número de aulas por dia. Com a mudança promovida pela Lei 13.415/2017, o limite passou a ser semanal.

Art. 318. O professor poderá lecionar em um mesmo estabelecimento por mais de um turno, desde que não ultrapasse a jornada de trabalho semanal estabelecida legalmente, assegurado e não computado o intervalo para refeição. (Redação dada pela lei nº 13.415, de 2017)

Art. 319 - Aos professores é vedado, aos domingos, a regência de aulas e o trabalho em exames.

Comentário:

Além disso, o art. 319 proíbe que o professor celetista ministre aulas ou realize provas aos domingos.

Art. 320 - A remuneração dos professores será fixada pelo número de aulas semanais, na conformidade dos horários.

§ 1º - O pagamento far-se-á mensalmente, considerando-se para este efeito cada mês constituído de quatro semanas e meia.

§ 2º - Vencido cada mês, será descontada, na remuneração dos professores, a importância correspondente ao número de aulas a que tiverem faltado.

§ 3º - Não serão descontadas, no decurso de 9 (nove) dias, as faltas verificadas por motivo de gala ou de luto em conseqüência de falecimento do cônjuge, do pai ou mãe, ou de filho.

Comentário:

No §3º acima, outra regra específica dos professores. No caso de **falecimento** de cônjuge, pais ou filhos, o professor terá direito a uma **licença de 9 dias** sem prejuízo da sua remuneração (interrupção do contrato de trabalho).

Para os **empregados em geral**, esta licença (chamada de "licença-nojo") é de **2 dias** consecutivos, conforme veremos no art. 473, inciso I.

Art. 321 - Sempre que o estabelecimento de ensino tiver necessidade de aumentar o número de aulas marcado nos horários, remunerará o professor, findo cada mês, com uma importância correspondente ao número de aulas excedentes.

Art. 322 - No período de exames e no de férias escolares, é assegurado aos professores o pagamento, na mesma periodicidade contratual, da remuneração por eles percebida, na conformidade dos horários, durante o período de aulas. (Redação dada pela Lei nº 9.013, de 30.3.1995)

Comentário:

A este respeito, destaco a SUM-10 do TST que deixa claro que, na ocasião da dispensa do professor, o direito ao salário do período das férias escolares não se confunde com o aviso prévio a que todo empregado tem direito:

> *SUM-10. PROFESSOR. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA. TÉRMINO DO ANO LETIVO OU NO CURSO DE FÉRIAS ESCOLARES. AVISO PRÉVIO*
>
> *O direito aos salários do período de férias escolares assegurado aos professores (art. 322, caput e § 3º, da CLT) **não** exclui o direito ao aviso prévio, na hipótese de dispensa sem justa causa ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares.*

§ 1º - Não se exigirá dos professores, no período de exames, a prestação de mais de 8 (oito) horas de trabalho diário, salvo mediante o pagamento complementar de cada hora excedente pelo preço correspondente ao de uma aula.

§ 2º No período de férias, não se poderá exigir dos professores outro serviço senão o relacionado com a realização de exames.

§ 3º - Na hipótese de dispensa sem justa causa, ao término do ano letivo ou no curso das férias escolares, é assegurado ao professor o pagamento a que se refere o caput deste artigo. (Incluído pela Lei nº 9.013, de 30.3.1995)

Art. 323 - Não será permitido o funcionamento do estabelecimento particular de ensino que não remunere condignamente os seus professores, ou não lhes pague pontualmente a remuneração de cada mês.

Parágrafo único - Compete ao Ministério da Educação e Saúde fixar os critérios para a determinação da condigna remuneração devida aos professores bem como assegurar a execução do preceito estabelecido no presente artigo.

Art. 324. (Revogado pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

SEÇÃO XIII

DOS QUÍMICOS

Art. 325 - É livre o exercício da profissão de químico em todo o território da República, observadas as condições de capacidade técnica e outras exigências previstas na presente Seção:

a) aos possuidores de diploma de químico, químico industrial, químico industrial agrícola ou engenheiro químico, concedido, no Brasil, por escola oficial ou oficialmente reconhecida;

b) aos diplomados em química por instituto estrangeiro de ensino superior, que tenham, de acordo com a lei e a partir de 14 de julho de 1934, revalidado os seus diplomas;

c) aos que, ao tempo da publicação do Decreto nº 24.693 de 12 de julho de 1934, se achavam no exercício efetivo de função pública ou particular, para a qual seja exigida a qualidade de químico, e que tenham requerido o respectivo registro até a extinção do prazo fixado pelo Decreto-Lei nº 2.298, de 10 de junho de 1940.

§ 1º - Aos profissionais incluídos na alínea "c" deste artigo, se dará, para os efeitos da presente Seção, a denominação de "licenciados".

§ 2º - O livre exercício da profissão de que trata o presente artigo só é permitido a estrangeiros, quando compreendidos:

a) nas alíneas "a" e "b", independentemente de revalidação do diploma, se exerciam, legitimamente, na República, a profissão de químico em a data da promulgação da Constituição de 1934;

b) na alínea "b", se a seu favor militar a existência de reciprocidade internacional, admitida em lei, para o reconhecimento dos respectivos diplomas;

c) na alínea "c", satisfeitas as condições nela estabelecidas.

§ 3º - O livre exercício da profissão a brasileiros naturalizados está subordinado à prévia prestação do serviço militar, no Brasil.

§ 4º - Só aos brasileiros natos é permitida a revalidação dos diplomas de químicos, expedidos por institutos estrangeiros de ensino superior.

Art. 326 - Todo aquele que exercer ou pretender exercer as funções de químico é obrigado ao uso de Carteira de Trabalho e Previdência Social, devendo os profissionais que se encontrarem nas condições das alíneas "a" e "b" do art. 325, registrar os seus diplomas de acordo com a legislação vigente. (Vide Lei nº 2.800, de 18.6.1956)

§ 1º - A requisição de Carteira de Trabalho e Previdência Social para uso dos químicos, além do disposto no capítulo "Da Identificação Profissional", somente será processada mediante apresentação dos seguintes documentos que provem:

a) ser o requerente brasileiro, nato ou naturalizado, ou estrangeiro;

b) estar, se for brasileiro, de posse dos direitos civis e políticos;

c) ter diploma de químico, químico industrial, químico industrial agrícola ou engenheiro químico, expedido por escola superior oficial ou oficializada;

d) ter, se diplomado no estrangeiro, o respectivo diploma revalidado nos termos da lei;

e) haver, o que for brasileiro naturalizado, prestado serviço militar no Brasil;

f) achar-se o estrangeiro, ao ser promulgada a Constituição de 1934, exercendo legitimamente, na República, a profissão de químico, ou concorrer a seu favor a existência de reciprocidade internacional, admitida em lei, para o reconhecimento dos diplomas dessa especialidade.

§ 2º - A requisição de que trata o parágrafo anterior deve ser acompanhada:

a) do diploma devidamente autenticado no caso da alínea "b" do artigo precedente, e com as firmas reconhecidas no país de origem e na Secretaria de Estado das Relações Exteriores, ou da respectiva certidão, bem como do título de revalidação, ou certidão respectiva, de acordo com a legislação em vigor;

b) do certificado ou atestado comprobatório de se achar o requerente na hipótese da alínea "c" do referido artigo, ao tempo da publicação do Decreto nº 24.693 de 12 de julho de 1934, no exercício efetivo de função pública, ou particular, para a qual seja exigida a qualidade de químico, devendo esses documentos ser autenticados pelo Delegado Regional do Trabalho, quando se referirem a

requerentes moradores nas capitais dos Estados, ou coletor federal, no caso de residirem os interessados nos municípios do interior;

c) de 3 (três) exemplares de fotografia exigida pelo art. 329 e de 1 (uma) folha com as declarações que devem ser lançadas na Carteira de Trabalho e Previdência Social de conformidade com o disposto nas alíneas do mesmo artigo e seu parágrafo único.

§ 3º **-** Reconhecida a validade dos documentos apresentados, o Serviço de Identificação Profissional do Departamento Nacional do Trabalho, no Distrito Federal, ou os órgãos regionais do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio, nos Estados e no Território do Acre, registrarão, em livros próprios, os documentos a que se refere a alínea "c" do § 1º e, juntamente com a Carteira de Trabalho e Previdência Social emitida, os devolverão ao interessado.

Art. 327 - Além dos emolumentos fixados no Capítulo "Da Identificação Profissional", o registro do diploma fica sujeito à taxa de Cr$ 30,00 (trinta cruzeiros).

Art. 328 - Só poderão ser admitidos a registro os diplomas, certificados de diplomas, cartas e outros títulos, bem como atestados e certificados que estiverem na devida forma e cujas firmas hajam sido regularmente reconhecidas por tabelião público e, sendo estrangeiros, pela Secretaria do Estado das Relações Exteriores, companhados estes últimos da respectiva tradução, feita por intérprete comercial brasileiro.

Parágrafo único - O Departamento Nacional do Trabalho e as Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio, nos Estados, publicarão, periodicamente, a lista dos químicos registrados na forma desta Seção.

Art. 329 - A cada inscrito, e como documento comprobatório do registro, será fornecida pelo Departamento Nacional do Trabalho, no Distrito Federal, ou pelas Delegacias Regionais, nos Estados e no Território do Acre, uma Carteira de Trabalho e Previdência Social numerada, que, além da fotografia, medindo 3 (três) por 4 (quatro) centímetros, tirada de frente, com a cabeça descoberta, e das impressões do polegar, conterá as declarações seguintes:

a) o nome por extenso;

b) a nacionalidade e, se estrangeiro, a circunstância de ser ou não naturalizado;

c) a data e lugar do nascimento;

d) a denominação da escola em que houver feito o curso;

e) a data da expedição do diploma e o número do registro no Ministério do Trabalho, Industria e Comercio;

f) a data da revalidação do diploma, se de instituto estrangeiro;

g) a especificação, inclusive data, de outro título ou títulos de habilitação;

h) a assinatura do inscrito.

Parágrafo único - A carteira destinada aos profissionais a que se refere o § 1º do art. 325 deverá, em vez das declarações indicadas nas alíneas "d", "e" e "f" deste artigo, e além do título - licenciado - posto em destaque, conter a menção do título de nomeação ou admissão e respectiva data, se funcionário público, ou do atestado relativo ao exercício, na qualidade de químico, de um cargo em empresa particular, com designação desta e da data inicial do exercício.

Art. 330. A carteira profissional, expedida nos têrmos deste secção, é obrigatória para o exercício da profissão, substitue em todos os casos o diploma ou título e servirá de carteira de identidade. (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 5.922, de 1943)

Art. 331 - Nenhuma autoridade poderá receber impostos relativos ao exercício profissional de químico, senão à vista da prova de que o interessado se acha registrado de acordo com a presente Seção, e essa prova será também exigida para a realização de concursos periciais e todos os outros atos oficiais que exijam capacidade técnica de químico.

Art. 332 - Quem, mediante anúncios, placas, cartões comerciais ou outros meios capazes de ser identificados, se propuser ao exercício da química, em qualquer dos seus ramos, sem que esteja devidamente registrado, fica sujeito às penalidades aplicáveis ao exercício ilegal da profissão.

Art. 333 - Os profissionais a que se referem os dispositivos anteriores só poderão exercer legalmente as funções de químicos depois de satisfazerem as obrigações constantes do art. 330 desta Seção.

Art. 334 - O exercício da profissão de químico compreende:

a) a fabricação de produtos e subprodutos químicos em seus diversos graus de pureza;

b) a análise química, a elaboração de pareceres, atestados e projetos de especialidade e sua execução, perícia civil ou judiciária sobre essa matéria, a direção e a responsabilidade de laboratórios ou departamentos químicos, de indústria e empresas comerciais;

c) o magistério nas cadeiras de química dos cursos superiores especializados em química;

d) a engenharia química.

§ 1º - Aos químicos, químicos industriais e químicos industriais agrícolas que estejam nas condições estabelecidas no art. 325, alíneas "a" e "b", compete o

exercício das atividades definidas nos itens "a", "b" e "c" deste artigo, sendo privativa dos engenheiros químicos a do item "d".

§ 2º - Aos que estiverem nas condições do art. 325, alíneas "a" e "b", compete, como aos diplomados em medicina ou farmácia, as atividades definidas no art. 2º, alíneas "d", "e" e "f" do Decreto nº 20.377, de 8 de setembro de 1931, cabendo aos agrônomos e engenheiros agrônomos as que se acham especificadas no art. 6º, alínea "h", do Decreto nº 23.196, de 12 de outubro de 1933.

Art. 335 - É obrigatória a admissão de químicos nos seguintes tipos de indústria:

a) de fabricação de produtos químicos;

b) que mantenham laboratório de controle químico;

c) de fabricação de produtos industriais que são obtidos por meio de reações químicas dirigidas, tais como: cimento, açúcar e álcool, vidro, curtume, massas plásticas artificiais, explosivos, derivados de carvão ou de petróleo, refinação de óleos vegetais ou minerais, sabão, celulose e derivados.

Art. 336 - No preenchimento de cargos públicos, para os quais se faz mister a qualidade de químico, ressalvadas as especializações referidas no § 2º do art. 334, a partir da data da publicação do Decreto nº 24.693, de 12 de julho de 1934, requer-se, como condição essencial, que os candidatos previamente hajam satisfeito as exigências do art. 333 desta Seção.

Art. 337 - Fazem fé pública os certificados de análises químicas, pareceres, atestados, laudos de perícias e projetos relativos a essa especialidade, assinados por profissionais que satisfaçam as condições estabelecidas nas alíneas "a" e "b" do art. 325.

Art. 338 - É facultado aos químicos que satisfizerem as condições constantes do art. 325, alíneas "a" e "b", o ensino da especialidade a que se dedicarem, nas escolas superiores, oficiais ou oficializadas.

Parágrafo único - Na hipótese de concurso para o provimento de cargo ou emprego público, os químicos a que este artigo se refere terão preferência, em igualdade de condições.

Art. 339 - O nome do químico responsável pela fabricação dos produtos de uma fábrica, usina ou laboratório deverá figurar nos respectivos rótulos, faturas e anúncios, compreendida entre estes últimos a legenda impressa em cartas e sobrecartas.

Art. 340 - Somente os químicos habilitados, nos termos do art. 325, alíneas "a" e "b", poderão ser nomeados ex officio para os exames periciais de fábricas, laboratórios e usinas e de produtos aí fabricados.

Parágrafo único - Não se acham compreendidos no artigo anterior os produtos farmacêuticos e os laboratórios de produtos farmacêuticos.

Art. 341 - Cabe aos químicos habilitados, conforme estabelece o art. 325, alíneas "a" e "b", a execução de todos os serviços que, não especificados no presente regulamento, exijam por sua natureza o conhecimento de química.

Art. 342 - A fiscalização do exercício da profissão de químico incumbe ao Departamento Nacional do Trabalho no Distrito Federal e às autoridades regionais do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio, nos Estados e Território do Acre.

Art. 343 - São atribuições dos órgãos de fiscalização:

a) examinar os documentos exigidos para o registro profissional de que trata o art. 326 e seus §§ 1º e 2º e o art. 327, proceder à respectiva inscrição e indeferir o pedido dos interessados que não satisfizerem as exigências desta Seção;

b) registrar as comunicações e contratos, a que aludem o art. 350 e seus parágrafos, e dar as respectivas baixas;

c) verificar o exato cumprimento das disposições desta Seção, realizando as investigações que forem necessárias, bem como o exame dos arquivos, livros de escrituração, folhas de pagamento, contratos e outros documentos de uso de firmas ou empresas industriais ou comerciais, em cujos serviços tome parte 1 (um) ou mais profissionais que desempenhem função para a qual se deva exigir a qualidade de químico.

Art. 344 - Aos sindicatos de químicos devidamente reconhecidos é facultado auxiliar a fiscalização, no tocante à observação da alínea "c" do artigo anterior.

Art. 345 - Verificando-se, pelo Ministério do Trabalho, Industria e Comercio, serem falsos os diplomas ou outros títulos dessa natureza, atestados, certificados e quaisquer documentos exibidos para os fins de que trata esta Seção, incorrerão os seus autores e cúmplices nas penalidades estabelecidas em lei.

Parágrafo único - A falsificação de diploma ou outros quaisquer títulos, uma vez verificada, será imediatamente comunicada ao Serviço de Identificação Profissional, do Departamento Nacional do Trabalho, remetendo-se-lhe os documentos falsificados, para instauração do processo que no caso couber.

Art. 346 - Será suspenso do exercício de suas funções, independentemente de outras penas em que possa incorrer, o químico, inclusive o licenciado, que incidir em alguma das seguintes faltas:

a) revelar improbidade profissional, dar falso testemunho, quebrar o sigilo profissional e promover falsificações, referentes à prática de atos de que trata esta Seção;

b) concorrer com seus conhecimentos científicos para a prática de crime ou atentado contra a pátria, a ordem social ou a saúde pública;

c) deixar, no prazo marcado nesta Seção, de requerer a revalidação e registro do diploma estrangeiro, ou o seu registro profissional no Ministério do Trabalho, Industria e Comercio.

Parágrafo único - O tempo de suspensão a que alude este artigo variará entre 1 (um) mês e 1 (um) ano, a critério do Departamento Nacional do Trabalho, após processo regular, ressalvada a ação da justiça pública.

Art. 347 - Aqueles que exercerem a profissão de químico sem ter preenchido as condições do art. 325 e suas alíneas, nem promovido o seu registro, nos termos do art. 326, incorrerão na multa de 200 cruzeiros a 5.000 cruzeiros, que será elevada ao dobro, no caso de reincidência.

Art. 348 - Aos licenciados a que alude o § 1º do art. 325 poderão, por ato do Departamento Nacional do Trabalho, sujeito à aprovação do Ministro, ser cassadas as garantias asseguradas por esta Seção, desde que interrompam, por motivo de falta prevista no art. 346, a função pública ou particular em que se encontravam por ocasião da publicação do Decreto nº 24.693, de 12 de julho de 1934.

Art. 349 - O número de químicos estrangeiros a serviço de particulares, empresas ou companhias não poderá exceder de 1/3 (um terço) aos dos profissionais brasileiros compreendidos nos respectivos quadros.

Art. 350 - O químico que assumir a direção técnica ou cargo de químico de qualquer usina, fábrica, ou laboratório indústrial ou de análise deverá, dentro de 24 (vinte e quatro) horas e por escrito, comunicar essa ocorrência ao órgão fiscalizador, contraindo, desde essa data, a responsabilidade da parte técnica referente à sua profissão, assim como a responsabilidade técnica dos produtos manufaturados.

§ 1º - Firmando-se contrato entre o químico e o proprietário da usina fábrica, ou laboratório, será esse documento apresentado, dentro do prazo de 30 (trinta) dias, para registro, ao órgão fiscalizador.

§ 2º - Comunicação idêntica à de que trata a primeira parte deste artigo fará o químico quando deixar a direção técnica ou o cargo de químico, em cujo exercício se encontrava, a fim de ressalvar a sua responsabilidade e fazer-se o cancelamento do contrato. Em caso de falência do estabelecimento, a comunicação será feita pela firma proprietária.

Comentário:

Segue, abaixo, um resumo das principais jornadas especiais tratadas neste Título:

ATIVIDADE	LIMITES DA JORNADA ESPECIAL	FUNDAMENTO
Bancários	**6 horas diárias** e **30 horas semanais**	CLT, art. 224
Serviços de telefonia	**6** horas **diárias** e **36** horas **semanais**	CLT, art. 227
Minas de subsolo		CLT, art. 293
Jornalistas profissionais	**5 horas diárias** (prorrogável até 7 horas, por acordo escrito)	CLT, arts. 303-304
Operadores cinematográficos	**6 horas diárias** (5 horas na cabina + 1 hora para limpeza/lubrificação)	CLT, art. 234
Regime de Tempo parcial	**26** ou **30 horas semanais**	CLT, art. 58-A

SEÇÃO XIV

DAS PENALIDADES

Art. 351 - Os infratores dos dispositivos do presente Capítulo incorrerão na multa de cinquenta a cinco mil cruzeiros, segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência, oposição à fiscalização ou desacato à autoridade.

Parágrafo único - São competentes para impor penalidades as autoridades de primeira instância incumbidas da fiscalização dos preceitos constantes do presente Capítulo.

CAPÍTULO II

DA NACIONALIZAÇÃO DO TRABALHO

SEÇÃO I

DA PROPORCIONALIDADE DE EMPREGADOS BRASILEIROS

Art. 352 - As empresas, individuais ou coletivas, que explorem serviços públicos dados em concessão, ou que exerçam atividades industriais ou comerciais, são

obrigadas a manter, no quadro do seu pessoal, quando composto de 3 (três) ou mais empregados, uma proporção de brasileiros não inferior à estabelecida no presente Capítulo.

§ 1º - Sob a denominação geral de atividades industriais e comerciais compreende-se, além de outras que venham a ser determinadas em portaria do Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, as exercidas:

a) nos estabelecimentos industriais em geral;

b) nos serviços de comunicações, de transportes terrestres, marítimos, fluviais, lacustres e aéreos;

c) nas garagens, oficinas de reparos e postos de abastecimento de automóveis e nas cocheiras;

d) na indústria da pesca;

e) nos estabelecimentos comerciais em geral;

f) nos escritórios comerciais em geral;

g) nos estabelecimentos bancários, ou de economia coletiva, nas empresas de seguros e nas de capitalização;

h) nos estabelecimentos jornalísticos, de publicidade e de radiodifusão;

i) nos estabelecimentos de ensino remunerado, excluídos os que neles trabalhem por força de voto religioso;

j) nas drogarias e farmácias;

k) nos salões de barbeiro ou cabeleireiro e de beleza;

l) nos estabelecimentos de diversões públicas, excluídos os elencos teatrais, e nos clubes esportivos;

m) nos hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos congêneres;

n) nos estabelecimentos hospitalares e fisioterápicos cujos serviços sejam remunerados, excluídos os que neles trabalhem por força de voto religioso;

o) nas empresas de mineração;

§ 2º - Não se acham sujeitas às obrigações da proporcionalidade as indústrias rurais, as que, em zona agrícola, se destinem ao beneficiamento ou transformação de produtos da região e as atividades industriais de natureza extrativa, salvo a mineração.

Art. 353 - Equiparam-se aos brasileiros, para os fins deste Capítulo, ressalvado o exercício de profissões reservadas aos brasileiros natos ou aos brasileiros em

geral, os estrangeiros que, residindo no País há mais de dez anos, tenham cônjuge ou filho brasileiro, e os portugueses. (Redação dada pela Lei nº 6.651, de 23.5.1979)

Art. 354 - A proporcionalidade será de 2/3 (dois terços) de empregados brasileiros, podendo, entretanto, ser fixada proporcionalidade inferior, em atenção às circunstâncias especiais de cada atividade, mediante ato do Poder Executivo, e depois de devidamente apurada pelo Departamento Nacional do Trabalho e pelo Serviço de Estatística de Previdência e Trabalho a insuficiência do número de brasileiros na atividade de que se tratar.

Parágrafo único - A proporcionalidade é obrigatória não só em relação à totalidade do quadro de empregados, com as exceções desta Lei, como ainda em relação à correspondente folha de salários.

Art. 355 - Consideram-se como estabelecimentos autônomos, para os efeitos da proporcionalidade a ser observada, as sucursais, filiais e agências em que trabalhem 3 (três) ou mais empregados.

Art. 356 - Sempre que uma empresa ou indivíduo explore atividades sujeitas a proporcionalidades diferentes, observar-se-á, em relação a cada uma delas, a que lhe corresponder.

Art. 357 - Não se compreendem na proporcionalidade os empregados que exerçam funções técnicas especializadas, desde que, a juízo do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio, haja falta de trabalhadores nacionais.

Art. 358 - Nenhuma empresa, ainda que não sujeita à proporcionalidade, poderá pagar a brasileiro que exerça função análoga, a juízo do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio, à que é exercida por estrangeiro a seu serviço, salário inferior ao deste, excetuando-se os casos seguintes:

a) quando, nos estabelecimentos que não tenham quadros de empregados organizados em carreira, o brasileiro contar menos de 2 (dois) anos de serviço, e o estrangeiro mais de 2 (dois) anos;

b) quando, mediante aprovação do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio, houver quadro organizado em carreira em que seja garantido o acesso por antigüidade;

c) quando o brasileiro for aprendiz, ajudante ou servente, e não o for o estrangeiro;

d) quando a remuneração resultar de maior produção, para os que trabalham à comissão ou por tarefa.

Parágrafo único - Nos casos de falta ou cessação de serviço, a dispensa do empregado estrangeiro deve preceder à de brasileiro que exerça função análoga.

SEÇÃO II

DAS RELAÇÕES ANUAIS DE EMPREGADOS

Art. 359 - Nenhuma empresa poderá admitir a seu serviço empregado estrangeiro sem que este exiba a carteira de identidade de estrangeiro devidamente anotada .

Parágrafo único - A empresa é obrigada a assentar no registro de empregados os dados referentes à nacionalidade de qualquer empregado estrangeiro e o número da respectiva carteira de identidade.

Art. 360 - Toda empresa compreendida na enumeração do art. 352, § 1º, deste Capítulo, qualquer que seja o número de seus empregados, deve apresentar anualmente às repartições competentes do Ministério do Trabalho, de 2 de maio a 30 de junho, uma relação, em três vias, de todos os seus empregados, segundo o modelo que for expedido.

Comentário:

A relação tratada neste artigo foi substituída pela RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), regulamentada pelo Decreto 76.900/1975.

§ 1º - As relações terão, na primeira via, o selo de três cruzeiros pela folha inicial e dois cruzeiros por folha excedente, além do selo do Fundo de Educação, e nelas será assinalada, em tinta vermelha, a modificação havida com referência à última relação apresentada. Se se tratar de nova empresa, a relação, encimada pelos dizeres - Primeira Relação - deverá ser feita dentro de 30 (trinta) dias de seu registro no Departamento Nacional da Indústria e Comércio ou repartições competentes.

§ 2º - A entrega das relações far-se-á diretamente às repartições competentes do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio, ou, onde não as houver, às Coletorias Federais, que as remeterão desde logo àquelas repartições. A entrega operar-se-á contra recibo especial, cuja exibição é obrigatória, em caso de fiscalização, enquanto não for devolvida ao empregador a via autenticada da declaração.

§ 3º - Quando não houver empregado far-se-á declaração negativa.

Art. 361 - Apurando-se, das relações apresentadas, qualquer infração, será concedido ao infrator o prazo de 10 (dez) dias para defesa, seguindo-se o despacho pela autoridade competente.

Art. 362 - As repartições às quais competir a fiscalização do disposto no presente Capítulo manterão fichário especial de empresas, do qual constem as anotações referentes ao respectivo cumprimento, e fornecerão aos interessados as certidões

de quitação que se tornarem necessárias, no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data do pedido.

§ 1º - As certidões de quitação farão prova até 30 de setembro do ano seguinte àquele a que se referiram e estarão sujeitas à taxa correspondente a 1/10 (um décimo do salário-mínimo regional. Sem elas nenhum fornecimento ou contrato poderá ser feito com o Governo da União, dos Estados ou Municípios, ou com as instituições paraestatais a eles subordinadas, nem será renovada autorização a empresa estrangeira para funcionar no País. (Vide Lei nº 8.522, de 1992)

§ 2º - A primeira via da relação, depois de considerada pela repartição fiscalizadora, será remetida anualmente ao Departamento Nacional de Mão-de-Obra (DNMO), como subsídio ao estudo das condições de mercado de trabalho, de um modo geral, e, em particular, no que se refere à mão-de-obra qualificada.

§ 3º - A segunda via da relação será remetida pela repartição competente ao Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho e a terceira via devolvida à empresa, devidamente autenticada.

SEÇÃO III

DAS PENALIDADES

Art. 363 - O processo das infrações do presente Capítulo obedecerá ao disposto no Título "Do Processo de Multas Administrativas", no que lhe for aplicável, com observância dos modelos de auto a serem expedidos.

Art. 364 - As infrações do presente Capítulo serão punidas com a multa de cem a dez mil cruzeiros.

Parágrafo único - Em se tratando de empresa concessionária de serviço público, ou de sociedade estrangeira autorizada a funcionar no País, se a infratora, depois de multada, não atender afinal ao cumprimento do texto infringido poderá ser-lhe cassada a concessão ou autorização.

SEÇÃO IV

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 365 - O presente Capítulo não derroga as restrições vigentes quanto às exigências de nacionalidade brasileira para o exercício de determinadas profissões nem as que vigoram para as faixas de fronteiras, na conformidade da respectiva legislação.

Art. 366 - Enquanto não for expedida a carteira a que se refere o art. 359 deste Capítulo, valerá, a titulo precário, como documento hábil, uma certidão, passada

pelo serviço competente do Registro de Estrangeiros, provando que o empregado requereu sua permanência no País.

Art. 367 - A redução a que se refere o art. 354, enquanto o Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho não dispuser dos dados estatísticos necessários à fixação da proporcionalidade conveniente para cada atividade, poderá ser feita por ato do Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, mediante representação fundamentada da associação sindical.

Parágrafo único - O Serviço de Estatística da Previdência e Trabalho deverá promover, e manter em dia, estudos necessários aos fins do presente Capítulo.

SEÇÃO V

DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS SOBRE A NACIONALIZAÇÃO DA MARINHA MERCANTE

Art. 368 - O comando de navio mercante nacional só poderá ser exercido por brasileiro nato.

Art. 369 - A tripulação de navio ou embarcação nacional será constituída, pelo menos, de 2/3 (dois terços) de brasileiros natos. (Redação dada pela Lei nº 5.683, de 21.7.1971)

Parágrafo único - O disposto neste artigo não se aplica aos navios nacionais de pesca, sujeitos a legislação específica. (Incluído pela Lei nº 5.683, de 21.7.1971)

Art. 370 - As empresas de navegação organizarão as relações dos tripulantes das respectivas embarcações, enviando-as no prazo a que se refere a Seção Il deste Capítulo à Delegacia do Trabalho Marítimo onde as mesmas tiverem sede.

Parágrafo único - As relações a que alude o presente artigo obedecerão, na discriminação hierárquica e funcional do pessoal embarcadiço, ao quadro aprovado pelo regulamento das Capitanias dos Portos.

Art. 371 - A presente Seção é também aplicável aos serviços de navegação fluvial e lacustre e à praticagem nas barras, portos, rios, lagos e canais.

CAPÍTULO III

DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER

SEÇÃO I

DA DURAÇÃO, CONDIÇÕES DO TRABALHO E DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA A MULHER

Comentário:

Agora vamos começar outro Capítulo do Título III. Neste, a CLT contempla uma série de **regras protetivas ao trabalho da mulher**.

Algumas das normas celetistas, tendo em vista o princípio da igualdade entre homens e melhores, foram revogadas por leis posteriores. Outras disposições da CLT, entretanto, não foram expressamente revogas, e surge debate sobre a sua atual validade (ou seja, discute-se sua eventual não recepção pela atual Constituição).

Comentário:

Antes de avançar, lembro que a grande maioria das disposições tratadas a seguir não podem ser objeto de acordo ou convenção coletiva capazes de reduzir ou suprimir direitos das trabalhadoras:

> *CLT, art. 611-B. Constituem objeto **ilícito** de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a **supressão** ou a **redução** dos seguintes direitos: (..)*
>
> *XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A [normas contra a discriminação da mulher no mercado de trabalho], 390 [limite de força da mulher], 392 [licença-maternidade], 392-A, 394 [rompimento de compromisso por mulher grávida], 394-A [afastamento da gestante/lactante em atividades insalubres], 395 [repouso por abordo não criminoso], 396 [descansos para amamentação do filho] e 400 [estrutura do local para amamentação] desta Consolidação.*

Art. 372 - Os preceitos que regulam o trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo em que não colidirem com a proteção especial instituída por este Capítulo.

Parágrafo único -

Art. 373 - A duração normal de trabalho da mulher será de 8 (oito) horas diárias, exceto nos casos para os quais for fixada duração inferior.

Comentário:

As proteções contra a **discriminação da mulher no mercado de trabalho** foram enumeradas no artigo 373-A abaixo. Além disso, a Lei 9.029/95 tipifica algumas condutas relacionadas como **crimes**:

> *Lei 9.029/95, art. 2º Constituem **crime** as seguintes práticas discriminatórias:*
>
> *I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;*
>
> *II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;*
>
> *a) **indução ou instigamento à esterilização** genética;*
>
> *b) **promoção do controle de natalidade**, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).*

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Comentário:

Quanto às revistas íntimas, citadas no inciso VI acima, vale destacar a Lei 13.271/2016, que, além de estender tal proibição a **órgãos públicos** (e a clientes do sexo feminino), cominou multa a quem praticar esta conduta:

> *Lei 13.271/2016, art. 1º As empresas privadas, os órgãos e entidades da administração pública, direta e indireta, ficam **proibidos** de adotar qualquer **prática de revista íntima** de suas funcionárias e de clientes do sexo feminino.*
>
> *(..)*

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

(..)

Art. 377 - A adoção de medidas de proteção ao trabalho das mulheres é considerada de ordem pública, não justificando, em hipótese alguma, a redução de salário.

Art. 378.

SEÇÃO II

DO TRABALHO NOTURNO

Art. 379 -

Art. 380

Art. 381 - O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.

§ 1º - Para os fins desse artigo, os salários serão acrescidos duma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo.

§ 2º - Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá 52 (cinqüenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

SEÇÃO III

DOS PERÍODOS DE DESCANSO

Art. 382 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho, haverá um intervalo de 11(onze) horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso.

Comentário:

No caso do **intervalo interjornadas** da mulher não há controvérsias, pois a regra aqui estabelecida é a mesma vigente para os empregados em geral, constante do art. 66 da CLT.

Art. 383 - Durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada um período para refeição e repouso não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas salvo a hipótese prevista no art. 71, § 3º.

Comentário:

Por sua vez, para o **intervalo intrajornada**, há controvérsias a respeito da regra do art. 383 acima.

Isto porque, como vimos, a regra vigente para os **empregados em geral** é aquela constante do art. 71 da CLT, que difere da regra do art. 383.

A diferença é a seguinte: para os empregados em geral admite-se a dilatação do **intervalo intrajornada** para além de 2 horas (mediante acordo escrito ou negociação coletiva), e, no caso da mulher, o art. 383 não contempla esta possibilidade.

Há interpretações conflituosas sobre a vigência do art. 383, e, para fins de prova, é importante saber a diferença destacada acima e a literalidade dos dois artigos.

Art. 384 –

Comentário:

O artigo 384 previa intervalo de 15 minutos para a prestação de horas extraordinárias pela mulher.

O dispositivo foi **revogado pela reforma trabalhista**, de sorte que não há mais tal intervalo especial para mulheres.

Art. 385 - O descanso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência

pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia.

Parágrafo único - Observar-se-ão, igualmente, os preceitos da legislação geral sobre a proibição de trabalho nos feriados civis e religiosos.

Art. 386 - Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

SEÇÃO IV

DOS MÉTODOS E LOCAIS DE TRABALHO

Art. 387 -

Art. 388 - Em virtude de exame e parecer da autoridade competente, o Ministro do Trabalho, Industria e Comercio poderá estabelecer derrogações totais ou parciais às proibições a que alude o artigo anterior, quando tiver desaparecido, nos serviços considerados perigosos ou insalubres, todo e qualquer caráter perigoso ou prejudicial mediante a aplicação de novos métodos de trabalho ou pelo emprego de medidas de ordem preventiva.

Art. 389 - Toda empresa é obrigada:

I - a prover os estabelecimentos de medidas concernentes à higienização dos métodos e locais de trabalho, tais como ventilação e iluminação e outros que se fizerem necessários à segurança e ao conforto das mulheres, a critério da autoridade competente;

II - a instalar bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários; dispor de cadeiras ou bancos, em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico;

III - a instalar vestiários com armários individuais privativos das mulheres, exceto os estabelecimentos comerciais, escritórios, bancos e atividades afins, em que não seja exigida a troca de roupa e outros, a critério da autoridade competente em matéria de segurança e higiene do trabalho, admitindo-se como suficientes as gavetas ou escaninhos, onde possam as empregadas guardar seus pertences;

IV - a fornecer, gratuitamente, a juízo da autoridade competente, os recursos de proteção individual, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele, de acordo com a natureza do trabalho.

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

Comentário:

A CLT obriga os empregadores, em cujos estabelecimentos laborem 30 ou mais empregadas, a manter creche.

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do SESI, do SESC, da LBA ou de entidades sindicais.

Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho continuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Comentário:

Este é o limite para **carregamento de peso da mulher**:

- **20 quilos** para o trabalho contínuo; ou
- **25 quilos** para o trabalho ocasional.

Ressalto que se trata do mesmo limite imposto ao menor (CLT, art. 405, §5º).

Parágrafo único - Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

Art. 390-A. (VETADO). (Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999)

Art. 390-B. As vagas dos cursos de formação de mão-de-obra, ministrados por instituições governamentais, pelos próprios empregadores ou por qualquer órgão de ensino profissionalizante, serão oferecidas aos empregados de ambos os sexos. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999)

Art. 390-C. As empresas com mais de cem empregados, de ambos os sexos, deverão manter programas especiais de incentivos e aperfeiçoamento profissional da mão-de-obra. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999)

Art. 390-D. (VETADO). (Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999)

Art. 390-E. A pessoa jurídica poderá associar-se a entidade de formação profissional, sociedades civis, sociedades cooperativas, órgãos e entidades

públicas ou entidades sindicais, bem como firmar convênios para o desenvolvimento de ações conjuntas, visando à execução de projetos relativos ao incentivo ao trabalho da mulher. (Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999)

SEÇÃO V

DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE

Art. 391 - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo único - Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

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

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

Comentário:

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

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

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

Comentário:

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

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

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

Comentário:

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

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

Comentário:

A segunda hipótese de licença-maternidade de **180 dias** é a das empregadas que dão à luz filhos com doenças neurológicas transmitidas pelo **Aedes Aegypti** (como, por exemplo, os bebês com microcefalia). Ante a gravidade da situação, a Lei 13.301, de junho de 2016, criou esta situação excepcional, nos seguintes termos:

> *Lei 13.301/2016, art. 18, § 3º A licença-maternidade prevista no art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, será de **cento e oitenta dias** no caso das **mães de crianças** acometidas por **sequelas neurológicas** decorrentes de doenças transmitidas pelo **Aedes aegypti**, assegurado, nesse período, o recebimento de salário-maternidade previsto no art. 71 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991.*

§ 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste. (Redação dada pela Lei nº 10.421, 15.4.2002)

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

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

§ 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

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

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

Comentário:

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

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

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

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

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

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

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

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

Comentário:

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

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

Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção. (Incluído pela Lei nº 12.873, de 2013)

Art. 393 - Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

Art. 394 - Mediante atestado médico, à mulher grávida é facultado romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que este seja prejudicial à gestação.

~~Art. 394-A. A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade. (MP 808)~~

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

Resumindo todas estas situações:

Insalubridade / Situação	Grau máximo	Grau médio	Grau mínimo
Gestante	afasta automaticamente	afastamento condicionado à recomendação médica	
Lactante	afastamento condicionado à recomendação médica		

§ 1º (VETADO)

~~§ 2º O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades. (MP 808)~~

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

~~§ 3º A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação. (MP 808)~~

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do **caput** deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

Art. 395 - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Comentário:

Conforme previsão celetista acima, haverá **duas semanas** de repouso remunerado (interrupção contratual) à mulher que sofrer **aborto não criminoso** comprovado por **atestado médico oficial**.

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. (Redação dada pela Lei nº 13.509, de 2017)

Comentário:

Outra disposição de proteção ao trabalho da mulher. O artigo 396 assegura a concessão de **intervalos para amamentação**.

Comentário:

Notem que as **mães que adotaram** crianças também serão destinatárias desta proteção.

Além disso, a reforma trabalhista permitiu que os detalhes quando ao gozo deste intervalo sejam **pactuados diretamente** entre empregador e empregada, por meio de acordo individual.

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

§ 2º Os horários dos descansos previstos no **caput** deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

Art. 397 - O SESI, o SESC, a LBA e outras entidades públicas destinadas à assistência à infância manterão ou subvencionarão, de acordo com suas possibilidades financeiras, escolas maternais e jardins de infância, distribuídos nas zonas de maior densidade de trabalhadores, destinados especialmente aos filhos das mulheres empregadas.

Art. 398 - (Revogado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 399 - O Ministro do Trabalho, Industria e Comercio conferirá diploma de benemerência aos empregadores que se distinguirem pela organização e manutenção de creches e de instituições de proteção aos menores em idade pré-

escolar, desde que tais serviços se recomendem por sua generosidade e pela eficiência das respectivas instalações.

Art. 400 - Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

SEÇÃO VI

DAS PENALIDADES

Art. 401 - Pela infração de qualquer dispositivo deste Capítulo, será imposta ao empregador a multa de cem a mil cruzeiros, aplicada, nesta Capital, pela autoridade competente de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho, e, nos Estados e Território do Acre, pelas autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio ou por aquelas que exerçam funções delegadas.

§ 1º - A penalidade será sempre aplicada no grau máximo:

a) se ficar apurado o emprego de artifício ou simulação para fraudar a aplicação dos dispositivos deste Capítulo;

b) nos casos de reincidência.

§ 2º - O processo na verificação das infrações, bem como na aplicação e cobrança das multas, será o previsto no título "Do Processo de Multas Administrativas", observadas as disposições deste artigo.

Art. 401A. (VETADO) (Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999)

Art. 401B. (VETADO) (Incluído pela Lei nº 9.799, de 1999)

CAPÍTULO IV

DA PROTEÇÃO DO TRABALHO DO MENOR

Comentário:

Antes de iniciar o Capítulo de proteção do trabalho do menor, precisamos destacar a previsão constitucional sobre proibição do trabalho do menor em atividades noturnas, perigosas e insalubres:

> *CF/88, art. 7º, XXXIII - **proibição** de trabalho **noturno, perigoso ou insalubre** a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;*

SEÇÃO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

Comentário:

Além do dispositivo da CF citado, a CLT também prevê idade mínima para o trabalho. Assim, temos:

Menor de **18** anos	»»	Proibição de trabalho **noturno**, **perigoso** ou **insalubre**		
Menor de **16** anos	»»	Proibição de qualquer trabalho	» »	Exceção: **aprendiz**, a partir dos **14** anos

Parágrafo único - O trabalho do menor reger-se-á pelas disposições do presente Capítulo, exceto no serviço em oficinas em que trabalhem exclusivamente pessoas da família do menor e esteja este sob a direção do pai, mãe ou tutor, observado, entretanto, o disposto nos arts. 404, 405 e na Seção II.

Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a freqüência à escola. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

a) revogada; (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

b) revogada. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

Art. 404 - Ao menor de 18 (dezoito) anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas.

Art. 405 - Ao menor não será permitido o trabalho:

I - nos locais e serviços perigosos ou insalubres, constantes de quadro para êsse fim aprovado pelo Diretor Geral do Departamento de Segurança e Higiene do Trabalho;

Comentário:

O art. 404 e o inciso I do art. 405 reproduzem as proibições constantes da CF, art. 7º, XXXIII, transcrito anteriormente.

Sobre o assunto é oportuno comentar que o Decreto 6.481/2008, que regulamentou o art. 3º, d, e 4º da Convenção OIT nº 182, aprovou a **Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil** (Lista TIP).

Nesta lista constam diversas atividades em que se proíbe o trabalho de menores, por representarem risco à sua integridade.

Nesse sentido, ao menor de idade também é **proibido** o **trabalho doméstico** (LC 150/2015, art. 1º, parágrafo único).

II - em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade.

Comentário:

A CLT também enumera atividades que, pela sua natureza, podem prejudicar a **formação moral do menor**, e, por este motivo, são proibidas.

Estas atividades encontram-se enumeradas no §3º abaixo.

§ 1º (Revogado pela Lei 10.097, de 2000)

§ 2º O trabalho exercido nas ruas, praças e outros logradouros dependerá de prévia autorização do Juiz de Menores, ao qual cabe verificar se a ocupação é indispensável à sua própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e se dessa ocupação não poderá advir prejuízo à sua formação moral.

Comentário:

Além destas atividades do §3º, segundo a regra do §2º acima, para que o menor possa exercer atividades em **logradouros públicos** exige-se **autorização judicial**.

§ 3º Considera-se prejudicial à moralidade do menor o trabalho:

a) prestado de qualquer modo, em teatros de revista, cinemas, buates, cassinos, cabarés, dancings e estabelecimentos análogos;

b) em emprêsas circenses, em funções de acróbata, saltimbanco, ginasta e outras semelhantes;

c) de produção, composição, entrega ou venda de escritos, impressos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos que possam, a juízo da autoridade competente, prejudicar sua formação moral;

d) consistente na venda, a varejo, de bebidas alcoólicas.

§ 4º Nas localidades em que existirem, oficialmente reconhecidas, instituições destinadas ao amparo dos menores jornaleiros, só aos que se encontrem sob o patrocínio dessas entidades será outorgada a autorização do trabalho a que alude o § 2º.

§ 5º Aplica-se ao menor o disposto no art. 390 e seu parágrafo único.

Art. 406 - O Juiz de Menores poderá autorizar ao menor o trabalho a que se referem as letras "a" e "b" do § 3º do art. 405:

I - desde que a representação tenha fim educativo ou a peça de que participe não possa ser prejudicial à sua formação moral;

II - desde que se certifique ser a ocupação do menor indispensável à própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e não advir nenhum prejuízo à sua formação moral.

Art. 407 - Verificado pela autoridade competente que o trabalho executado pelo menor é prejudicial à sua saúde, ao seu desenvolvimento físico ou a sua moralidade, poderá ela obrigá-lo a abandonar o serviço, devendo a respectiva empresa, quando for o caso, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de funções.

Parágrafo único - Quando a empresa não tomar as medidas possíveis e recomendadas pela autoridade competente para que o menor mude de função, configurar-se-á a rescisão do contrato de trabalho, na forma do art. 483.

Art. 408 - Ao responsável legal do menor é facultado pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço possa acarretar para ele prejuízos de ordem física ou moral.

Comentário:

Nos casos em que o responsável pelo menor verificar que ele está prestando serviços incondizentes com a situação da menoridade, a CLT prevê a possibilidade de que o **responsável pleiteie a rescisão do contrato**.

Art. 409 - Para maior segurança do trabalho e garantia da saúde dos menores, a autoridade fiscalizadora poderá proibir-lhes o gozo dos períodos de repouso nos locais de trabalho.

Art. 410 - O Ministro do Trabalho, Industria e Comercio poderá derrogar qualquer proibição decorrente do quadro a que se refere a alínea "a" do art. 405 quando se certificar haver desaparecido, parcial ou totalmente, o caráter perigoso ou insalubre, que determinou a proibição.

SEÇÃO II

DA DURAÇÃO DO TRABALHO

Art. 411 - A duração do trabalho do menor regular-se-á pelas disposições legais relativas à duração do trabalho em geral, com as restrições estabelecidas neste Capítulo.

Art. 412 - Após cada período de trabalho efetivo, quer contínuo, quer dividido em 2 (dois) turnos, haverá um intervalo de repouso, não inferior a 11(onze) horas.

Art. 413 - É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo:

Comentário:

Em regra, a CLT proíbe a realização de horas extraordinárias por parte dos menores de idade. As exceções constantes da CLT são duas, listadas nos incisos a seguir.

No inciso I, permite-se a realização de horas extraordinárias, desde que elas sejam destinadas à **compensação de jornada** e que exista autorização em negociação coletiva.

Já no inciso II, trata-se da prestação de horas extraordinárias nos casos de **força maior** quando o trabalho do menor seja imprescindível.

I - até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acôrdo coletivo nos têrmos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro,

de modo a ser observado o limite máximo de 48 (quarenta e oito) horas semanais ou outro inferior legalmente fixada;

II - excepcionalmente, por motivo de fôrça maior, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) sôbre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

Parágrafo único. Aplica-se à prorrogação do trabalho do menor o disposto no art. 375, no parágrafo único do art. 376, no art. 378 e no art. 384 desta Consolidação.

Comentário:

Para encerrar o tópico sobre duração do trabalho do menor, há uma última regra peculiar quanto à sobrejornada dos menores. O art. 414 determina que, se porventura o **menor tiver dois** (ou mais) **empregos**, deve-se computar a jornada praticada em ambos para fins de apuração de horas extraordinárias.

Art. 414 - Quando o menor de 18 (dezoito) anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

SEÇÃO III

DA ADMISSÃO EM EMPREGO E DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Art. 415 - Haverá a Carteira de Trabalho e Previdência Social para todos os menores de 18 anos, sem distinção do sexo, empregados em empresas ou estabelecimentos de fins econômicos e daqueles que lhes forem equiparados. (Vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

Parágrafo único. A carteira obedecerá ao modelo que o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio adotar e será emitida no Distrito Federal, pelo Departamento Nacional, do Trabalho e, nos Estados, pelas Delegacias Regionais do referido Ministério. (Vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

Art. 416 - Os menores de 18 anos só poderão ser admitidos, como empregados, nas empresas ou estabelecimentos de fins econômicos e naqueles que lhes forem equiparados, quando possuidores da carteira a que se refere o artigo anterior, salvo a hipótese do art. 422. (Vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

Art. 417 - A emissão da carteira será feita o pedido do menor, mediante a exibição dos seguintes documentos: (Vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

I - certidão de idade ou documento legal que a substitua; (Vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

II - autorização do pai, mãe ou responsável legal; (Vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

III - autorização do Juiz de Menores, nos casos dos artigos 405, § 2º, e 406; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) (Vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

IV - atestado médico de capacidade física e mental; (Vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

V - atestado de vacinação; (Vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

VI - prova de saber ler, escrever e contar; (Vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

VII - duas fotografias de frente, com as dimensões de 0,04m x 0,03m. (Vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

Parágrafo único. Os documentos exigidos por êste artigo serão fornecidos gratuitamente. (Vide Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

Art. 418. (Revogado pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

Art. 419 - A prova de saber ler, escrever e contar, a que se refere a alínea "f" do art. 417 será feita mediante certificado de conclusão de curso primário. Na falta deste, a autoridade incumbida de verificar a validade dos documentos submeterá o menor ou mandará submetê-lo, por pessoa idônea, a exame elementar que constará de leitura de quinze linhas, com explicação do sentido, de ditado, nunca excedente de dez linhas, e cálculo sobre as quatro operações fundamentais de aritmética. Verificada a alfabetização do menor, será emitida a carteira. (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

§ 1º Se o menor for analfabeto ou não estiver devidamente alfabetizado, a carteira só será emitida pelo prazo de um ano, mediante a apresentação de um certificado ou atestado de matrícula e frequência em escola primária. (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

§ 2º A autoridade fiscalizadora, na hipótese do parágrafo anterior, poderá renovar o prazo nele fixado, cabendo-lhe, em caso de não renovar tal prazo, cassar a carteira expedida. (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

§ 3º Dispensar-se-á a prova de saber ler, escrever e contar, se não houver escola primária dentro do raio de dois quilômetros da sede do estabelecimento em que trabalhe o menor e não ocorrer a hipótese prevista no parágrafo único do art.

427. Instalada que seja a escola, proceder-se-á como nos parágrafos anteriores. (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

Art. 420 - A carteira, devidamente anotada, permanecerá em poder do menor, devendo, entretanto, constar do Registro de empregados os dados correspondentes. (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

Parágrafo único. Ocorrendo falta de anotação por parte da emprêsa, independentemente do procedimento fiscal previsto so § 2º do art. 29, cabe ao representante legal do menor, ao agente da inspeção do trabalho, ao órgão do Ministério Público do Trabalho ou ao Sindicato, dar início ao processo de reclamação, de acôrdo com o estabelecido no Título II, Capítulo I, Seção V. (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

Art. 421. A carteira será emitida, gratuitamente, aplicando-se à emissão de novas vias o disposto nos artigos 21 e seus parágrafos e no artigo 22. (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

Art. 422 - Nas localidades em que não houver serviço de emissão de carteiras poderão os empregadores admitir menores como empregados, independentemente de apresentação de carteiras, desde que exibam os documentos referidos nas alíneas "a", "d" e "f" do art. 417. Esses documentos ficarão em poder do empregador e, instalado o serviço de emissão de carteiras, serão entregues à repartição emissora, para os efeitos do § 2º do referido artigo. (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

Art. 423 - O empregador não poderá fazer outras anotações na carteira de trabalho e previdência social além das referentes ao salário, data da admissão, férias e saída. (Vide Lei nº 5.686, de 1971)

SEÇÃO IV

DOS DEVERES DOS RESPONSÁVEIS LEGAIS DE MENORES E DOS EMPREGADORES DA APRENDIZAGEM

Comentário:

Nesta seção, são detalhadas regras do trabalho do **aprendiz**, posteriormente regulamentadas no Dec. 9.579/2018 (que revogou o Dec. 5.598/2005).

Aprendiz é o maior de 14 e menor de 24 anos que celebra contrato de aprendizagem (a idade máxima **não** se aplica a aprendizes portadores de deficiência).

Art. 424 - É dever dos responsáveis legais de menores, pais, mães, ou tutores, afastá-los de empregos que diminuam consideravelmente o seu tempo de estudo, reduzam o tempo de repouso necessário à sua saúde e constituição física, ou prejudiquem a sua educação moral.

Art. 425 - Os empregadores de menores de 18 (dezoito) anos são obrigados a velar pela observância, nos seus estabelecimentos ou empresas, dos bons costumes e da decência pública, bem como das regras da segurança e da medicina do trabalho.

Art. 426 - É dever do empregador, na hipótese do art. 407, proporcionar ao menor todas as facilidades para mudar de serviço.

Art. 427 - O empregador, cuja empresa ou estabelecimento ocupar menores, será obrigado a conceder-lhes o tempo que for necessário para a freqüência às aulas.

Parágrafo único - Os estabelecimentos situados em lugar onde a escola estiver a maior distância que 2 (dois) quilômetros, e que ocuparem, permanentemente, mais de 30 (trinta) menores analfabetos, de 14 (quatorze) a 18 (dezoito) anos, serão obrigados a manter local apropriado em que lhes seja ministrada a instrução primária.

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. (Redação dada pela Lei nº 11.180, de 2005)

Comentário:

Neste artigo 428, a CLT deixa claro que o contrato de trabalho de aprendizagem é **especial** e deve ser ajustado **por escrito**.
Além disso, o contrato de aprendizagem é firmado por **prazo determinado**.
Os contratos de aprendizagem, portanto, se diferem dos contratos de trabalho em geral, os quais são consensuais (não exigem forma solene) e possuem indeterminação de prazo.

§ 1º A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e freqüência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. (Redação dada pela Lei nº 11.788, de 2008)

§ 2º Ao aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo hora. (Redação dada pela Lei nº 13.420, de 2017)

§ 3º O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência. (Redação dada pela Lei nº 11.788, de 2008)

Comentário:

Frise-se que a **duração** do contrato de aprendizagem é de no máximo **2 anos**, exceto quanto aos portadores de deficiência.

§ 4º A formação técnico-profissional a que se refere o caput deste artigo caracteriza-se por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000)

Comentário:

Na aprendizagem, o empregador se compromete a assegurar formação técnico-profissional metódica, compatível com o desenvolvimento físico, moral e psicológico do aprendiz. E o aprendiz, por sua vez, se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

§ 5º A idade máxima prevista no **caput** deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência. (Incluído pela Lei nº 11.180, de 2005)

§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização. (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

§ 7º Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1º deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a freqüência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental. (Incluído pela Lei nº 11.788, de 2008)

§ 8º Para o aprendiz com deficiência com 18 (dezoito) anos ou mais, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS e matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica. (Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015)

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

Comentário:

Este artigo 429 estabelece a **obrigatoriedade** de contratação de uma **cota de aprendizagem**, que é a quantidade mínima de aprendizes que um **empregador é obrigado a contratar**.

Estão **dispensadas** de tal obrigação as **microempresas (ME)** e **empresas de pequeno porte (EPP)** e as **entidades sem fins lucrativos** destinadas à educação profissional, conforme LC 123/2006, art. 51, III, e Decreto 6.579/2018, art. 56.

a) revogada; (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

b) revogada. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

§ 1º-A. O limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000)

§ 1º-B Os estabelecimentos a que se refere o **caput** poderão destinar o equivalente a até 10% (dez por cento) de sua cota de aprendizes à formação técnico-profissional metódica em áreas relacionadas a práticas de atividades desportivas, à prestação de serviços relacionados à infraestrutura, incluindo as atividades de construção, ampliação, recuperação e manutenção de instalações esportivas e à organização e promoção de eventos esportivos. (Redação dada pela Lei nº 13.420, de 2017)

§ 1º As frações de unidade, no cálculo da percentagem de que trata o caput, darão lugar à admissão de um aprendiz. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000)

§ 2º Os estabelecimentos de que trata o **caput** ofertarão vagas de aprendizes a adolescentes usuários do Sistema Nacional de Atendimento Socioeducativo (Sinase) nas condições a serem dispostas em instrumentos de cooperação celebrados entre os estabelecimentos e os gestores dos Sistemas de Atendimento Socioeducativo locais. (Incluído pela Lei nº 12.594, de 2012) (Vide)

Art. 430. Na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber: (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

I – Escolas Técnicas de Educação; (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000)

II – entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000)

III - entidades de prática desportiva das diversas modalidades filiadas ao Sistema Nacional do Desporto e aos Sistemas de Desporto dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. (Incluído pela Lei nº 13.420, de 2017)

§ 1º As entidades mencionadas neste artigo deverão contar com estrutura adequada ao desenvolvimento dos programas de aprendizagem, de forma a manter a qualidade do processo de ensino, bem como acompanhar e avaliar os resultados. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000)

§ 2º Aos aprendizes que concluírem os cursos de aprendizagem, com aproveitamento, será concedido certificado de qualificação profissional. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 2000)

§ 3º O Ministério do Trabalho fixará normas para avaliação da competência das entidades mencionadas nos incisos II e III deste artigo. (Redação dada pela Lei nº 13.420, de 2017)

§ 4º As entidades mencionadas nos incisos II e III deste artigo deverão cadastrar seus cursos, turmas e aprendizes matriculados no Ministério do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.420, de 2017)

§ 5º As entidades mencionadas neste artigo poderão firmar parcerias entre si para o desenvolvimento dos programas de aprendizagem, conforme regulamento. (Incluído pela Lei nº 13.420, de 2017)

Art. 431. A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas nos incisos II e III do art. 430, caso em que não gera vínculo de emprego com a empresa tomadora dos serviços. (Redação dada pela Lei nº 13.420, de 2017)

a) revogada; (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

b) revogada; (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

c) revogada. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 2000)

Parágrafo único. Aos candidatos rejeitados pela seleção profissional deverá ser dada, tanto quanto possível, orientação profissional para ingresso em atividade mais adequada às qualidades e aptidões que tiverem demonstrado.

Art. 432. A duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 1º O limite previsto neste artigo poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

§ 2º Revogado. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses: (Redação dada pela Lei nº 11.180, de 2005)

a) revogada; (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

b) revogada. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015)

II – falta disciplinar grave; (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

III – ausência injustificada à escola que implique perda do ano letivo; ou (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

IV – a pedido do aprendiz. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

Parágrafo único. Revogado. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

Comentário:

No caso do **contrato de aprendizagem**, a CLT prevê três possibilidades nas quais o término do contrato será antecipado.

Nestes casos, considera-se que o contrato de aprendizagem não cumprirá seus objetivos, motivo pelo qual deve ter seu termo antecipado.

§ 2º Não se aplica o disposto nos arts. 479 e 480 desta Consolidação às hipóteses de extinção do contrato mencionadas neste artigo. (Incluído pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

SEÇÃO V

DAS PENALIDADES

Art. 434 - Os infratores das disposições dêste Capítulo ficam sujeitos à multa de valor igual a 1 (um) salário mínimo regional, aplicada tantas vêzes quantos forem os menores empregados em desacôrdo com a lei, não podendo, todavia, a soma das multas exceder a 5 (cinco) vêzes o salário-mínimo, salvo no caso de reincidência em que êsse total poderá ser elevado ao dôbro.

Art. 435 - Fica sujeita à multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional e ao pagamento da emissão de nova via a emprêsa que fizer na Carteira de Trabalho e Previdência Social anotação não prevista em lei.

Art. 436. (Revogado pela Lei 10.097, de 2000)

Art. 437 (Revogado pela Lei 10.097, de 2000)

Art. 438 - São competentes para impor as penalidades previstas neste Capítulo:

a) no Distrito Federal, a autoridade de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho;

b) nos Estados e Território do Acre, os delegados regionais do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio ou os funcionários por eles designados para tal fim.

Parágrafo único - O processo, na verificação das infrações, bem como na aplicação e cobrança das multas, será o previsto no título "Do Processo de Multas Administrativas", observadas as disposições deste artigo.

SEÇÃO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 439 - É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

Art. 440 - Contra os menores de 18 (dezoito) anos não corre nenhum prazo de prescrição.

Art. 441 - O quadro a que se refere o item I do art. 405 será revisto bienalmente.

TÍTULO IV - DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

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

Comentário:

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

Em frente!

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

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

Comentário:

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

Comentário:

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

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

Comentário:

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

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

> *OJ-SDI1-199 JOGO DO BICHO. CONTRATO DE TRABALHO. NULIDADE. OBJETO ILÍCITO*
>
> *É nulo o contrato de trabalho celebrado para o desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho, ante a ilicitude de seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico.*

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

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

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

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

> *SUM-386 POLICIAL MILITAR. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM EMPRESA PRIVADA*
>
> *Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar.*

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

Art. 442-A. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a 6 (seis) meses no mesmo tipo de atividade. (Incluído pela Lei nº 11.644, de 2008).

~~Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.~~ (MP 808)

~~§ 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.~~ (MP 808)

~~§ 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.~~ (MP 808)

~~§ 3º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.~~ (MP 808)

~~§ 4º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.~~ (MP 808)

~~§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.~~ (MP 808)

~~§ 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.~~ (MP 808)

~~§ 7º O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante.~~ (MP 808)

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

Comentário:

Veja, acima, uma novidade da reforma trabalhista: a previsão, na CLT, da **contratação de um trabalhador autônomo**.

A regra inserida buscou conferir segurança àqueles tomadores de serviços autônomos, em que há continuidade e exclusividade na prestação de serviços, desde que efetivamente inexista subordinação entre eles.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

Comentário:

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

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

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Comentário:

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

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

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

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

b) de atividades empresariais de caráter transitório;

c) de contrato de experiência.

Comentário:

Resumindo estas alíneas:

Comentário:

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

> *SUM-212. DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA*
>
> *O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do **empregador**, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.*

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

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

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

Comentário:

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

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

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

Comentário:

Empregados que percebem salário igual ou superior a duas vezes o teto dos benefícios do RGPS (em torno de R$ 11 mil) **e** têm nível superior terão relações contratuais regulamentadas, de forma preponderante, por simples acordo individual (em detrimento das negociações coletivas).

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

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

Em síntese:

Art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

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

Comentário:

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

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

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

Art. 446 - (Revogado pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

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

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

Comentário:

Os arts. 448 e 448-A deixam clara a **despersonalização** em relação ao empregador.

Dessa sorte, mantém-se válido o contrato de trabalho mesmo quando há modificação do sujeito passivo (empregador). Este, inclusive, é um dos fundamentos legais para a **sucessão de empregadores**.

Recapitulando, portanto, para o empregador vale a despersonalização e, para o empregado, a personalização – ou pessoalidade (CLT, art. 3º).

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

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

Sintetizando as principais regras sucessórias, temos o seguinte quadro:

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

§ 1º - Na falência constituirão créditos privilegiados a totalidade dos salários devidos ao empregado e a totalidade das indenizações a que tiver direito. (Redação dada pela Lei nº 6.449, de 14.10.1977)

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

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

Comentário:

Quando um empregado se afasta do trabalho (por motivo de férias, licenças etc), em muitos casos outro empregado é chamado a substituí-lo neste período. Esta substituição pode ser meramente eventual ou não.

Se a substituição não for eventual, o empregado que substituir o titular tem direito ao salário do substituído (logicamente que isto vale se o salário do substituído for maior que o do substituto):

> *SUM-159. SUBSTITUIÇÃO DE CARÁTER NÃO EVENTUAL E VACÂNCIA DO CARGO*
>
> *I - Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído. (..)*

Art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo. (Vide Lei nº 9.601, de 1998)

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

Comentário:

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

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

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

Comentário:

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

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

Como assim?

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

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

Comentário:

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

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

~~Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá:~~ (MP 808)

~~I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;~~

~~II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e~~

~~III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração~~ (MP 808)

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

~~§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de **vinte e quatro horas** para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.~~ (MP 808)

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

~~§ 6º Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas:~~ (MP 808)

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

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

Comentário:

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

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

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

Comentário:

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

Em resumo:

~~§ 10. O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 134.~~ (MP 808)

~~§ 11. Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço.~~ (MP 808)

~~§ 12. O valor previsto no inciso II do caput não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.~~ (MP 808)

~~§ 13. Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991.~~ (MP 808)

~~§ 14. O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no § 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991.~~ (MP 808)

~~§ 15. Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos § 1º e § 2º.~~ (MP 808)

~~Art. 452-B. É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente:~~ (MP 808)

~~I - locais de prestação de serviços;~~

~~II - turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços;~~

~~III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços;~~

~~IV - formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-A.~~

~~Art. 452-C. Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452- A.~~ (MP 808)

~~§ 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.~~ (MP 808)

~~§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade.~~ (MP 808)

~~Art. 452-D. Decorrido o prazo de um ano sem qualquer convocação do empregado pelo empregador, contado a partir da data da celebração do contrato, da última convocação ou do último dia de prestação de serviços, o que for mais recente, será considerado rescindido de pleno direito o contrato de trabalho intermitente.~~ (MP 808)

~~Art. 452-E. Ressalvadas as hipóteses a que se referem os art. 482 e art. 483, na hipótese de extinção do contrato de trabalho intermitente serão devidas as seguintes verbas rescisórias:~~ (MP 808)

~~I - pela metade:~~

~~a) o aviso prévio indenizado, calculado conforme o art. 452- F; e~~

~~b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; e~~

~~II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.~~

~~§ 1º A extinção de contrato de trabalho intermitente permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no FGTS na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 1990, limitada a até oitenta por cento do valor dos depósitos.~~ (MP 808)

~~§ 2º A extinção do contrato de trabalho intermitente a que se refere este artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.~~ (MP 808)

~~Art. 452-F. As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.~~ (MP 808)

~~§ 1º No cálculo da média a que se refere o caput, serão considerados apenas os meses durante os quais o empregado tenha recebido parcelas remuneratórias no intervalo dos últimos doze meses ou o período de vigência do contrato de trabalho intermitente, se este for inferior.~~ (MP 808)

~~§ 2º O aviso prévio será necessariamente indenizado, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 487.~~ (MP 808)

~~Art. 452-G. Até 31 de dezembro de 2020, o empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho intermitente pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado.~~ (MP 808)

~~Art. 452-H. No contrato de trabalho intermitente, o em pregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do empregado e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao~~

~~empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações, observado o disposto no art. 911-A.~~ (MP 808)

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

Comentário:

Para deixar claro este dispositivo, o TST editou a SUM-138 do TST:

> *SUM-138. READMISSÃO*
>
> *Em caso de readmissão,* ***conta-se*** *a favor do empregado* ***o período de serviço anterior****, encerrado com a saída espontânea.*

§ 1º (Vide ADIN 1.770-4)

§ 2º O ato de concessão de benefício de aposentadoria a empregado que não tiver completado 35 (trinta e cinco) anos de serviço, se homem, ou trinta, se mulher, importa em extinção do vínculo empregatício. (Vide ADIN 1.721-3).

~~Art. 454 - Na vigência do contrato de trabalho, as invenções do empregado, quando decorrentes de sua contribuição pessoal e da instalação ou equipamento fornecidos pelo empregador, serão de propriedade comum, em partes iguais, salvo se o contrato de trabalho tiver por objeto, implícita ou explicitamente, pesquisa científica. (Vide Lei nº 9.279, de 14.5.1996)~~

~~Parágrafo único. Ao empregador caberá a exploração do invento, ficando obrigado a promovê-la no prazo de um ano da data da concessão da patente, sob pena de reverter em favor do empregado da plena propriedade desse invento. (Vide Lei nº 9.279, de 14.5.1996)~~

Comentário:

Entende-se que o artigo acima foi **revogado** pela Lei nº 9.279/1996, que regula especificamente os direitos e obrigações relativos à propriedade industrial.

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

Comentário:

Em relação ao *caput* do art. 455 acima, vale a pena resgatar o que comentamos no art. 2º desta CLT.

Quando um cidadão contrata uma empresa (chamada de "empreiteira") para construir uma casa para ele morar, por exemplo, é muito comum que esta empresa subcontrate partes da obra a empresas especializadas. Estas outras empresas são chamadas de "subempreiteiras".

Nestes casos, se o subempreiteiro deixar de pagar os salários dos seus empregados, estes poderão cobrar do empreiteiro principal, que é aquele contratado pelo cidadão para a construção da casa.

Por fim, vale a pena destacar que, via de regra, o cidadão (chamado de "dono da obra") não pode ser responsabilizado por essas dívidas, como retrata a OJ 191 da SDI-1.

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

Comentário:

Agora, para completarmos o raciocínio. Se o empreiteiro principal for cobrado e pague os salários dos empregados do subempreiteiro, ele poderá cobrar toda essa dívida do subempreiteiro (por meio de uma "ação regressiva"), que era quem era o principal responsável pelo pagamento dos salários dos seus empregados.

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

Comentário:

Interpretando o *caput* acima, o TST entende que as anotações feitas na CTPS são presumidas verdadeiras, mas tal presunção pode ser objeto de prova em contrário. É a chamada **presunção relativa** de veracidade (ou "juris tantum"):

> *SUM-12. CARTEIRA PROFISSIONAL*
> *As anotações apostas pelo empregador na carteira profissional do empregado não geram presunção "juris et de jure", mas apenas "juris tantum".*

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

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

Comentário:

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

Comentário:

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

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

Comentário:

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

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

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

Em resumo:

CAPÍTULO II

DA REMUNERAÇÃO

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

Comentário:

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

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

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

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

REMUNERAÇÃO = SALÁRIO + GORJETAS

~~§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador.~~ (MP 808)

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

Comentário:

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

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

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

~~§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário~~(MP 808)

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Comentário:

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

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

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

Comentário:

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

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

Comentário:

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

> *SUM-354 GORJETAS. NATUREZA JURÍDICA. REPERCUSSÕES*
>
> *As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado,* ***não*** *servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.*

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

~~§ 12. A gorjeta a que se refere o § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo os critérios de custeio e de rateio definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.~~ (MP 808)

~~§ 13. Se inexistir previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos § 14 e § 15 serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma estabelecida no art. 612.~~

~~§ 14. As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão:~~

~~I - quando inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até vinte por cento da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados,~~

~~hipótese em que o valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador;~~

~~II - quando não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até trinta e três por cento da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, hipótese em que o valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador; e~~

~~III - anotar na CTPS e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.~~

~~§ 15. A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros estabelecidos no § 14.~~

~~§ 16. As empresas anotarão na CTPS de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.~~

~~§ 17. Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, a qual terá como base a média dos últimos doze meses, sem prejuízo do estabelecido em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.~~

~~§ 18. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.~~

~~§ 19. Comprovado o descumprimento ao disposto nos § 12, § 14, § 15 e § 17, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a um trinta avos da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados, em qualquer hipótese, o princípio do contraditório e da ampla defesa.~~

~~§ 20. A limitação prevista no § 19 será triplicada na hipótese de reincidência do empregador.~~

~~§ 21. Considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumprir o disposto nos § 12, § 14, § 15 e § 17 por período superior a sessenta dias.~~

~~§ 22. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.~~

~~§ 23. Incidem o imposto sobre a renda e quaisquer outros encargos tributários sobre as parcelas referidas neste artigo, exceto aquelas expressamente isentas em lei específica.~~

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por fôrça do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

Comentário:

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

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

Comentário:

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

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

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

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

Comentário:

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

É MUITO importante conhecer essa lista!!

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

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

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

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

V – seguros de vida e de acidentes pessoais;

VI – previdência privada;

VII – (VETADO)

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

Comentário:

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

> *SUM-367 UTILIDADES "IN NATURA". HABITAÇÃO. ENERGIA ELÉTRICA. VEÍCULO. CIGARRO. NÃO INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO*
>
> *I - A habitação, a energia elétrica e veículo fornecidos pelo empregador ao empregado, quando indispensáveis para a realização do trabalho, **não** têm natureza salarial, ainda que, no caso de veículo, seja ele utilizado pelo empregado também em atividades particulares.*
>
> *II - O cigarro **não** se considera salário utilidade em face de sua nocividade à saúde.*

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

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

§ 5º O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea *q* do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.

Comentário:

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

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

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido. (Redação dada pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

Comentário:

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

Por exemplo: o salário do mês de dezembro/2016, deve ser pago até o 5º dia útil de janeiro/2017. Se olharmos no calendário, veremos que o 5º dia útil de janeiro é dia 6/janeiro/2017. Portanto, esta é a data limite para pagamento do salário de dezembro/2016.

Comentário:

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

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

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

Art. 460 - Na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquela que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante.

Comentário:

Este dispositivo acima tem sido cobrado em prova. Então, bastante atenção com esta regrinha.

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Comentário:

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

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

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

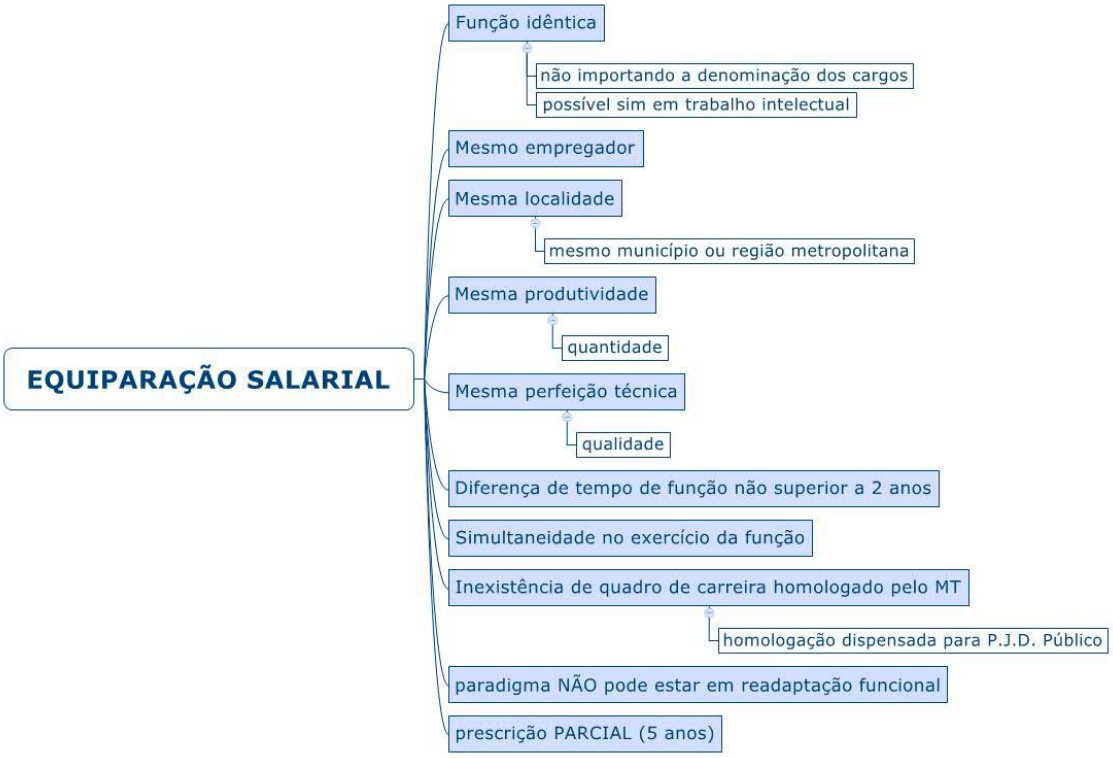
§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

§ 4º - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Em resumo:



Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositvos de lei ou de contrato coletivo.

Comentário:

A CLT prevê algumas possibilidades de **desconto** de valores no salário no empregado. Inicialmente vejamos o art. 462.

O **adiantamento** (abono), caso seja feito pelo empregador, pode ser compensado (ou descontado) no pagamento do salário respectivo.

Além disso, o dispositivo autoriza o **desconto previsto em lei**, de que são exemplos o imposto de renda retido na fonte e a contribuição previdenciária oficial a cargo do empregado.

Adicionalmente, a CLT autoriza o desconto de **valores previstos em diploma coletivo** (convenção coletiva ou acordo coletivo), como é o caso da contribuição confederativa.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

Comentário:

Além das hipóteses do *caput*, o §1º acima deixa claro que também é possível que haja desconto salarial quando o empregado é responsável pela quebra, destruição ou qualquer outro **dano** causado no ambiente de trabalho.

A legalidade deste desconto varia de acordo com o dolo ou culpa do obreiro no prejuízo:

a) se o empregado agiu com **dolo** (intenção), o desconto do prejuízo é autorizado pela CLT;

b) mas, caso o dano tenha sido causado com **culpa**, somente se admite o desconto caso tenha havido previsão neste sentido (no contrato de trabalho, por exemplo).

§ 2º - É vedado à emprêsa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações " in natura " exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.

Comentário:

Conforme veremos no art. 463 a seguir, o pagamento do salário deve ser feito em moeda corrente do país.

Agora, o que este §2º acima **proíbe** é o pagamento salarial na sistemática do ***truck system***: o empregador vincula aos salários do empregado às dívidas que este contraiu no armazém do empregador.

Entretanto, quando não for possível o acesso do empregado a armazéns que não sejam do empregador, em razão da distância, por exemplo, o empregador deve assegurar que as mercadorias sejam vendidas a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício dos empregados (§3º abaixo).

§ 3º - Sempre que não fôr possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela Emprêsa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício das empregados.

§ 4º - Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às emprêsas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispôr do seu salário.

Art. 463 - A prestação, em espécie, do salário será paga em moeda corrente do País.

Comentário:

Como já adiantado, o pagamento do salário deve ser feito em **moeda corrente do país**.

Pela interpretação sistemática da legislação, o pagamento por meio de depósito em conta do obreiro também é autorizado, considerando-se pagamento em moeda corrente.

O que **não** se admite é o pagamento do salário mediante notas promissórias, cartas de crédito, cupons etc.

Parágrafo único - O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito.

Art. 464 - O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

Parágrafo único. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho.

Comentário:

A CLT determina, no art. 465 abaixo, que o salário seja pago em dias úteis e no local de trabalho.

Apesar da regra geral de pagamento no local de trabalho, com a evolução tecnológica e facilidade do pagamento via sistema bancário, permite-se o pagamento salarial por meio de depósito em conta do obreiro.

Deste modo, comprova-se o pagamento de salário não apenas com recibo, mas também com comprovante de depósito bancário.

Art. 465. O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior.

Art. 466 - O pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem.

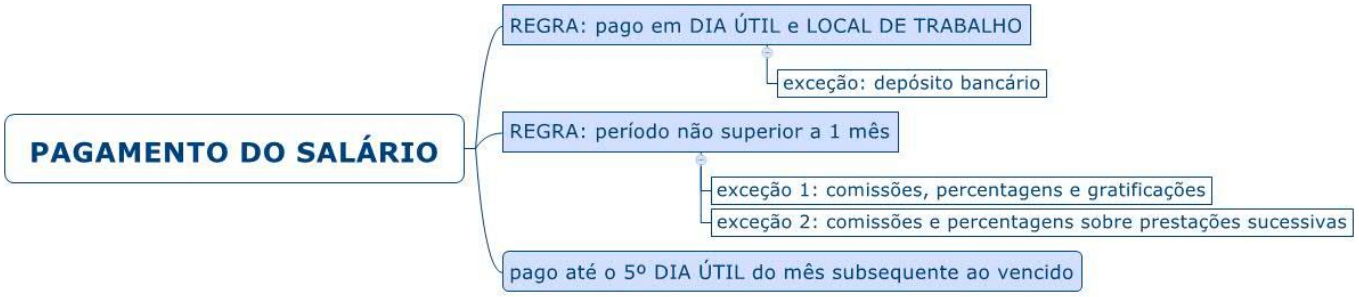
Comentário:

Como adiantamos nos comentários ao art. 459, uma das exceções ao módulo máximo mensal de pagamento são as comissões sobre vendas. Segundo este art. 466, as comissões sobre vendas serão exigíveis conforme sua liquidação (pagamento das parcelas pelo comprador).

§ 1º - Nas transações realizadas por prestações sucessivas, é exigível o pagamento das percentagens e comissões que lhes disserem respeito proporcionalmente à respectiva liquidação.

§ 2º - A cessação das relações de trabalho não prejudica a percepção das comissões e percentagens devidas na forma estabelecida por este artigo.

Em síntese:



Art. 467. Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinqüenta por cento". (Redação dada pela Lei nº 10.272, de 5.9.2001)

CAPÍTULO III

DA ALTERAÇÃO

Comentário:

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

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

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

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

Comentário:

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

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

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

Comentário:

Atenção ao dispositivo acima!

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

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

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

Art. 469 - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio .

Comentário:

Agora veremos a alteração do local da prestação de serviços.

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

Comentário:

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

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

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

§ 1º - Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço. (Redação dada pela Lei nº 6.203, de 17.4.1975)

Comentário:

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

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

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

Comentário:

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

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

§ 3º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação. (Parágrafo incluído pela Lei nº 6.203, de 17.4.1975)

Comentário:

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

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

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

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

Comentário:

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

Em resumo:

CAPÍTULO IV

DA SUSPENSÃO E DA INTERRUPÇÃO

Comentário:

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

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

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

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

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

Comentário:

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

Art. 472 - O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

Comentário:

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

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

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

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

§ 2º - Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação.

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

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

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

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

Comentário:

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

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

Comentário:

Na sequência, colocamos uma tabela compilando todas estas hipóteses.

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

Comentário:

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

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

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

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

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

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar). (Incluído pelo Decreto-lei nº 757, de 12.8.1969)

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. (Inciso incluído pela Lei nº 9.471, de 14.7.1997)

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo. (Incluído pela Lei nº 9.853, de 27.10.1999)

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

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

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

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

Comentário:

Tomemos um fôlego e vamos a uma compilação destes casos de **INTERRUPÇÃO** e de outros constantes da legislação. Dividimos a lista em 3 partes:

Hipótese	Duração	Fundamento
Férias	período de gozo de férias	CLT, art. 129
Repouso Semanal Remunerado	1 dia por semana	CF, art. 7º, XV
Feriados	-	-
Intervalos remunerados	-	
Falas justificadas (abonadas)	-	CLT, art. 131, IV
Afastamento previdenciário, de até 15 dias, por doença ou acidente	período do afastamento	Lei 8.213/91, art. 60, § 3º

Comentário:

Vamos em frente! Parte 2:

INTERRUPÇÕES CONTRATUAIS		
Hipótese	**Duração**	**Fundamento**
Convocação da Justiça eleitoral	pelo **dobro** dos dias de convocação	Lei 9.504/97, art. 98
Lockout	pelo período que durar a paralisação	Lei 7.783/89, art. 17
Representações no Conselho Curador do FGTS e CNPS	durante as ausências	Lei 8.036/90, art. 3º , § 7º Lei 8213/91, art. 3º, § 6º
Participação em Comissão de Conciliação Prévia	período em que for quando convocado para atuar como conciliador	CLT, art. 625-B, § 2º
Licença-maternidade	120 dias / 180 dias	CLT, art. 392 Lei 11.770/08 (Empresa Cidadã) Lei 13.301/2016, art. 18, § 3º
Redução da jornada no curso do aviso prévio	7 dias corridos / 2 horas diárias	CLT, art. 488
Aborto comprovado por atestado médico oficial	2 semanas	CLT, art. 395
falecimento de CADI ou dependente na CTPS	2 dias consecutivos	CLT, art. 473, I
casamento	3 dias consecutivos	CLT, art. 473, II
Licença-paternidade	5 dias / 20 DIAS	ADCT, art. 10, § 1º Lei 11.770/08 (Empresa Cidadã)
doação voluntária de sangue	1 dia (a cada 12 meses)	CLT, art. 473, IV
alistamento eleitoral	2 dias	CLT, art. 473, V
exigências do Serviço Militar	no período necessário	CLT, art. 473, VI
exame vestibular	nos dias em que prestar as provas	CLT, art. 473, VII

Agora, para fechar, a terceira parte:

INTERRUPÇÕES CONTRATUAIS		
Hipótese	**Duração**	**Fundamento**
comparecimento em juízo	pelo tempo necessário	CLT, art. 473, VIII
representante sindical em reunião oficial de organismo internacional	pelo tempo necessário	CLT, art. 473, IX
acompanhar esposa ou companheira em pré-natal	até 2 dias	CLT, art. 473, X
acompanhar filho em consulta médica	1 dia (a cada ano)	CLT, art. 473, XI
exames preventivos de câncer	até 3 dias (a cada 12 meses)	CLT, art. 473, XII

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

Comentário:

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

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

Art. 475 - O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

§ 1º - Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de

indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos arts. 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do art. 497.

Comentário:

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

SUSPENSÕES CONTRATUAIS		
Hipótese	**Duração**	**Fundamento**
Faltas não justificadas	-	CLT, art. 131, IV
Intervalos não remunerados	-	-
Greve dos trabalhadores (regra)	duração da greve	Lei 7.783/89, art. 7º
Afastamento previdenciário, superior a 15 dias, por doença ou acidente	período do afastamento que superar os 15 primeiros dias	Lei 8.213/91, art. 60
Aposentadoria por invalidez	-	CLT, art. 475
Suspensão disciplinar	máximo de 30 dias	CLT, art. 474
Prisão provisória		
Afastamento para inquérito de apuração de falta grave	-	CLT, art. 494
Afastamento para participação em curso ou programa de qualificação (*lay-off*)	-	CLT, art. 476-A
Empregado eleito para direção de empresa (regra)	-	SUM-269
Serviço militar obrigatório	12 meses	Lei 4.375/64, art. 6º
Violência doméstica contra a empregada	até 6 meses	Lei 11.340/2006, art. 9º, § 2º, II (Lei Maria da Penha)

§ 2º - Se o empregador houver admitido substituto para o aposentado, poderá rescindir, com este, o respectivo contrato de trabalho sem indenização, desde que tenha havido ciência inequívoca da interinidade ao ser celebrado o contrato.

Art. 476 - Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.

Art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 1º Após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 2º O contrato de trabalho não poderá ser suspenso em conformidade com o disposto no **caput** deste artigo mais de uma vez no período de dezesseis meses. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 3º O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual nos termos do **caput** deste artigo, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo.

§ 4º Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 5º Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subseqüentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, cem por cento sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 6º Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 7º O prazo limite fixado no **caput** poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

CAPÍTULO V

DA RESCISÃO

Comentário:

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

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

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

Comentário:

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

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

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

Comentário:

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

§ 1º (Revogado).

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada

parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

§ 3º (Revogado).

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

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

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

a) (revogado);

b) (revogado).

§ 7º (Revogado).

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

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

§ 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no **caput** deste artigo tenha sido realizada.

Em resumo:

Comentário:

Os dois dispositivos abaixo foram inseridos pela reforma trabalhista, possuindo uma grande importância em provas.

Vamos lá!

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Comentário:

No intuito de conferir mais liberdade ao empregador, a reforma trabalhista cuidou de **equiparar** a dispensa de um único empregado (dispensa individual) com a dispensa de vários empregados (dispensas plúrima e coletiva).

Nesse sentido, não mais haveria que se falar em negociação com os respectivos sindicatos como condição para a demissão 'em massa'.

Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Comentário:

A reforma trabalhista regulamentou o término do contrato de trabalho por meio da adesão a um **PDV - Programa de Demissão Voluntária**, como uma espécie de extinção por acordo (CLT, art. 484-A), em que empregado manifesta o interesse em pôr fim ao vínculo de emprego, ante um incentivo oferecido pelo empregador (quantia em dinheiro, viagem, treinamentos pagos ou outros benefícios diversos). Portanto, ambos desejam extinguir o vínculo empregatício.

Comentário:

Reparem o seguinte: como regra geral, um empregado que tenha aderido ao PDV/PDI previsto em ACT/CCT não poderá, posteriormente, reclamar perante a Justiça Trabalhista o pagamento de verbas trabalhistas, como poderia um outro empregado que não tenha aderido.

Esta é a chamada **quitação plena e irrevogável** dos direitos decorrentes da relação empregatícia a que se refere a parte final do dispositivo acima.

Art. 478 - A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses.

Comentário:

Meus caros, a indenização a que se refere este artigo só é aplicável aos antigos empregados candidatos à estabilidade decenal (CLT, art. 492), portanto não tem efeito prático hoje em dia.

Como será detalhado nos comentários ao art. 492, a Constituição Federal de 1988 tornou obrigatório o regime do FGTS para os empregados regidos pela CLT. Antes, valia a **estabilidade decenal**, que previa que, após 10 anos de serviços prestados à mesma empresa, o empregado não poderia ser demitido sem justa causa.

Neste antigo regime, como ficava o empregado que não completou 10 anos de serviço na mesma empresa?

Pois bem, para estes casos vale esta indenização do art. 478, chamada de 'indenização antiguidade', que valia para os empregados antes da aquisição da estabilidade decenal. Para a grande massa de empregados de hoje, inscritos no regime do FGTS, aplica-se a multa compensatória de 40% prevista no art. 18 da Lei do FGTS:

> *Lei 8.036/1990, art. 18, § 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.*

§ 1º - O primeiro ano de duração do contrato por prazo indeterminado é considerado como período de experiência, e, antes que se complete, nenhuma indenização será devida.

§ 2º - Se o salário for pago por dia, o cálculo da indenização terá por base 25 (vinte e cinco) dias. (Vide Constituição Federal Art.7 inciso XIII)

§ 3º - Se pago por hora, a indenização apurar-se-á na base de 200 (duzentas) horas por mês. (Vide Constituição Federal Art.7 inciso XIII)

§ 4º - Para os empregados que trabalhem a comissão ou que tenham direito a percentagens, a indenização será calculada pela média das comissões ou percentagens percebidas nos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§ 5º - Para os empregados que trabalhem por tarefa ou serviço feito, a indenização será calculada na base média do tempo costumeiramente gasto pelo interessado para realização de seu serviço, calculando-se o valor do que seria feito durante 30 (trinta) dias.

Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a titulo de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato. (Vide Lei nº 9.601, de 1998)

Comentário:

Este dispositivo trata da extinção antecipada dos contratos por prazo determinado da CLT (hipóteses do art. 443). A extinção antecipada pode se dar por iniciativa do empregador ou do empregado. Segue um exemplo para facilitar o entendimento deste art. 479, que trata da antecipação por iniciativa do empregador.

Exemplo: o contrato de experiência foi firmado com previsão de 90 dias, mas no 50º dia o empregador, sem justa causa, decide dispensar o empregado. Como faltavam 40 dias para encerrar o contrato, o empregador deverá indenizar o obreiro com a remuneração correspondente a 20 dias (metade da remuneração a que ele teria direito até o termo do contrato).

Além disso, nestes casos o empregador deverá depositar a multa de 40% do FGTS e o empregado poderá sacar os valores existentes em sua conta vinculada.

Parágrafo único - Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Art. 480 - Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. (Vide Lei nº 9.601, de 1998)

Comentário:

Em contrapartida, caso ocorra extinção antecipada por iniciativa do empregado, este é que deverá indenizar o empregador, conforme previsão deste artigo 480.

Aqui, precisamos destacar que a indenização está **vinculada aos prejuízos** que o empregador sofrer em decorrência desta antecipação do término do contrato e esta indenização **não** poderá ser superior à metade da remuneração a que o demissionário teria direito até o termo do contrato (calculada na forma do art. 479).

§ 1º - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

Comentário:

Vimos os casos de extinção antecipada. Mas, por outro lado, se a extinção **não** for antecipada (a chamada "extinção normal" ou "a termo"), o empregado não receberá aviso prévio ou indenização, apenas saldo de salário, férias (proporcionais e vencidas) e 13º salário proporcional.

Art. 481 - Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula asseguratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Comentário:

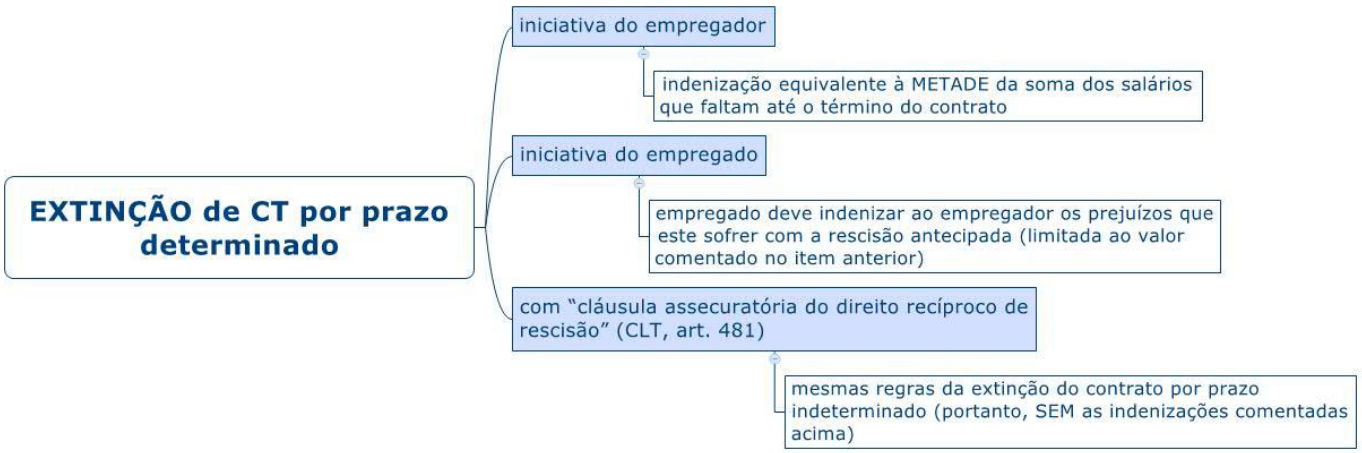
Nos comentários anteriores vimos as regras de extinção antecipada dos contratos a termo. Todavia, é possível fazer com que um contrato por prazo determinado não siga estas regras e abrace as previsões de extinção dos contratos de trabalho comuns.

Isto porque existe previsão legal de que contratos a prazo determinado possuam cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada.

Caso o contrato a termo possua tal cláusula, o art. 481 acima prevê que deverão ser aplicados os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Nestes casos (havendo esta cláusula no contrato a termo), então, a rescisão antecipada por iniciativa do empregador obrigará este a conceder **aviso prévio** ao empregado. O mesmo se aplica ao empregado, que deverá, nestas circunstâncias, conceder aviso prévio ao seu empregador.

Resumindo as três hipóteses que acabamos de estudar:



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

Comentário:

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

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

Comentário:

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

a) ato de improbidade;

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

Comentário:

Aqui é preciso diferenciar as duas condutas:

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

c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

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

e) desídia no desempenho das respectivas funções;

f) embriaguez habitual ou em serviço;

g) violação de segredo da empresa;

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

Comentário:

Utilizando exemplos práticos para diferenciar as duas condutas:

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

i) abandono de emprego;

Comentário:

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, o **abandono de emprego** pode ser caracterizado como "o decurso de um período determinado de ausência ao serviço (elemento objetivo) e a intenção manifesta do empregado em romper o contrato (elemento subjetivo)".

Quanto ao elemento objetivo (decurso de prazo) a doutrina tem utilizado o lapso temporal de 30 dias, com fundamento na Súmula 32 do TST:

> *SUM-32 ABANDONO DE EMPREGO*
>
> *Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer.*

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

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

Comentário:

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

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

Comentário:

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

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

Comentário:

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

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

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

Comentário:

Esta alínea reúne várias possibilidades.

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

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

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

Comentário:

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

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

Comentário:

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

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

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

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

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

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

Comentário:

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

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

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

Comentário:

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

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

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

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

Comentário:

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

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

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

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (Incluído pela Lei nº 4.825, de 5.11.1965)

Comentário:

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

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

Comentário:

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

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

Comentário:

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

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

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

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

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

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no **caput** deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no **caput** deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

Em resumo:

Art. 485 - Quando cessar a atividade da empresa, por morte do empregador, os empregados terão direito, conforme o caso, à indenização a que se referem os art. 477 e 497.

Art. 486 - No caso de paralisação temporária ou definitiva do trabalho, motivada por ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou pela promulgação de lei ou resolução que impossibilite a continuação da atividade, prevalecerá o pagamento da indenização, que ficará a cargo do governo responsável. (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

Comentário:

Sobre o referido dispositivo Valentin Carrion observa que:

> "A paralisação do trabalho por ato de autoridade é o *factum principis*, uma das espécies de força maior. O instituto se esvaziou no decorrer do tempo, se é que já não nasceu morto; a prática revela dois aspectos: se o ato da autoridade é motivado por comportamento ilícito ou irregular da empresa, a culpa e as sanções lhe são atribuídas por inteiro; se seu proceder foi regular, a jurisprudência entende que a cessação da atividade faz parte do risco empresarial e também isenta o poder público do encargo (...)."

§ 1º - Sempre que o empregador invocar em sua defesa o preceito do presente artigo, o tribunal do trabalho competente notificará a pessoa de direito público apontada como responsável pela paralisação do trabalho, para que, no prazo de 30 (trinta) dias, alegue o que entender devido, passando a figurar no processo como chamada à autoria. (Incluído pelo Decreto-lei nº 6.110, de 16.12.1943)

§ 2º - Sempre que a parte interessada, firmada em documento hábil, invocar defesa baseada na disposição deste artigo e indicar qual o juiz competente, será ouvida a parte contrária, para, dentro de 3 (três) dias, falar sobre essa alegação. (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

§ 3º - Verificada qual a autoridade responsável, a Junta de Conciliação ou Juiz dar-se-á por incompetente, remetendo os autos ao Juiz Privativo da Fazenda,

perante o qual correrá o feito nos termos previstos no processo comum. (Incluído pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

CAPÍTULO VI

DO AVISO PRÉVIO

Comentário:

Como os contratos de trabalho, em geral, possuem prazo indeterminado, instituiu-se o **aviso prévio** para que, quando uma das partes da relação de emprego decidir encerrar o vínculo, a outra parte possa ter um tempo razoável para adotar as medidas necessárias.

Caso a iniciativa da resilição contratual seja do empregador, o aviso prévio permitirá ao empregado procurar novo emprego para seu sustento; caso seja do empregado, permitirá ao empregador buscar novo trabalhador para ocupar o posto que se tornará vago.

Comentário:

Existe previsão constitucional do aviso prévio:

> *CF/88, art. 7º, XXI - **aviso prévio** proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de **trinta dias**, nos termos da lei;*

Com base neste comando, foi promulgada a Lei 12.506/2011, definindo a proporcionalidade do aviso prévio:

> *Lei 12.506/11, art. 1º O aviso prévio (..) será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.*
>
> *Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão **acrescidos 3 (três) dias por ano** de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.*

Art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

~~I - oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior; (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)~~

II - trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa. (Redação dada pela Lei nº 1.530, de 26.12.1951)

Comentário:

Portanto, de acordo com a CF/88 e Lei 12.506/11, o aviso prévio é de **no mínimo 30 dias e no máximo 90 dias**.

Assim, o inciso I acima é incompatível com o texto constitucional, de modo que ela não foi recepcionada pela atual Constituição Federal (por isso deixamos o texto ~~tachado~~ acima).

§ 1º - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

Comentário:

Com relação à base de cálculo do aviso prévio, é interessante destacar que os §§ 3º, 5º e 6º a seguir estabelecem regras específicas acerca de salário variável, horas extraordinárias e reajustamento salarial.

§ 3º - Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§ 4º - É devido o aviso prévio na despedida indireta. (Parágrafo incluído pela Lei nº 7.108, de 5.7.1983)

§ 5º O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.218, de 11.4.2001)

§ 6º O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.218, de 11.4.2001)

Adiante iremos compilar estes principais detalhes por meio de um mapa mental.

Art. 488 - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 7.093, de 25.4.1983)

Comentário:

Sob a óptica do empregado, para que o aviso cumpra os seus fins (buscar novo emprego) deverá haver uma redução do labor prestado durante o período. Esta redução pode se dar de duas maneiras: redução da jornada diária ou falta justificada de 7 dias corridos.

Assim, quando o empregador concede o aviso prévio, caberá **ao empregado** optar pela redução das 2 (duas) horas diárias ou pelos 7 (sete) dias corridos de falta ao serviço.

Art. 489 - Dado o aviso prévio, a rescisão torna-se efetiva depois de expirado o respectivo prazo, mas, se a parte notificante reconsiderar o ato, antes de seu termo, à outra parte é facultado aceitar ou não a reconsideração.

Comentário:

Existe previsão legal de **reconsideração do aviso**, o que pode ocorrer caso uma parte conceda aviso prévio à outra e, durante o período de aviso, esta mesma parte propõe manter o vínculo empregatício.

De qualquer modo, a outra parte pode aceitar ou não a reconsideração do aviso.

Parágrafo único - Caso seja aceita a reconsideração ou continuando a prestação depois de expirado o prazo, o contrato continuará a vigorar, como se o aviso prévio não tivesse sido dado.

Art. 490 - O empregador que, durante o prazo do aviso prévio dado ao empregado, praticar ato que justifique a rescisão imediata do contrato, sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízo da indenização que for devida.

Comentário:

Sendo o aviso prévio concedido pelo empregador, é possível que durante o cumprimento do aviso haja conduta grave praticada pelo empregador ou seus prepostos.

Nestes casos, o art. 490 prevê que o empregador poderá arcar com a indenização do aviso.

Por outro lado, caso seja o empregado o autor da falta grave durante o cumprimento do aviso, este estará sujeito a perder o período restante do aviso prévio, consoante art. 491.

Art. 491 - O empregado que, durante o prazo do aviso prévio, cometer qualquer das faltas consideradas pela lei como justas para a rescisão, perde o direito ao restante do respectivo prazo.

Comentário:

Sobre este artigo, a SUM-73 do TST retira do empregado que comete falta grave durante o aviso prévio o direito às verbas de natureza indenizatória, ressalvando-se o caso de abandono de emprego (já que, nesta hipótese, presume-se que o empregado já conseguiu novo emprego):

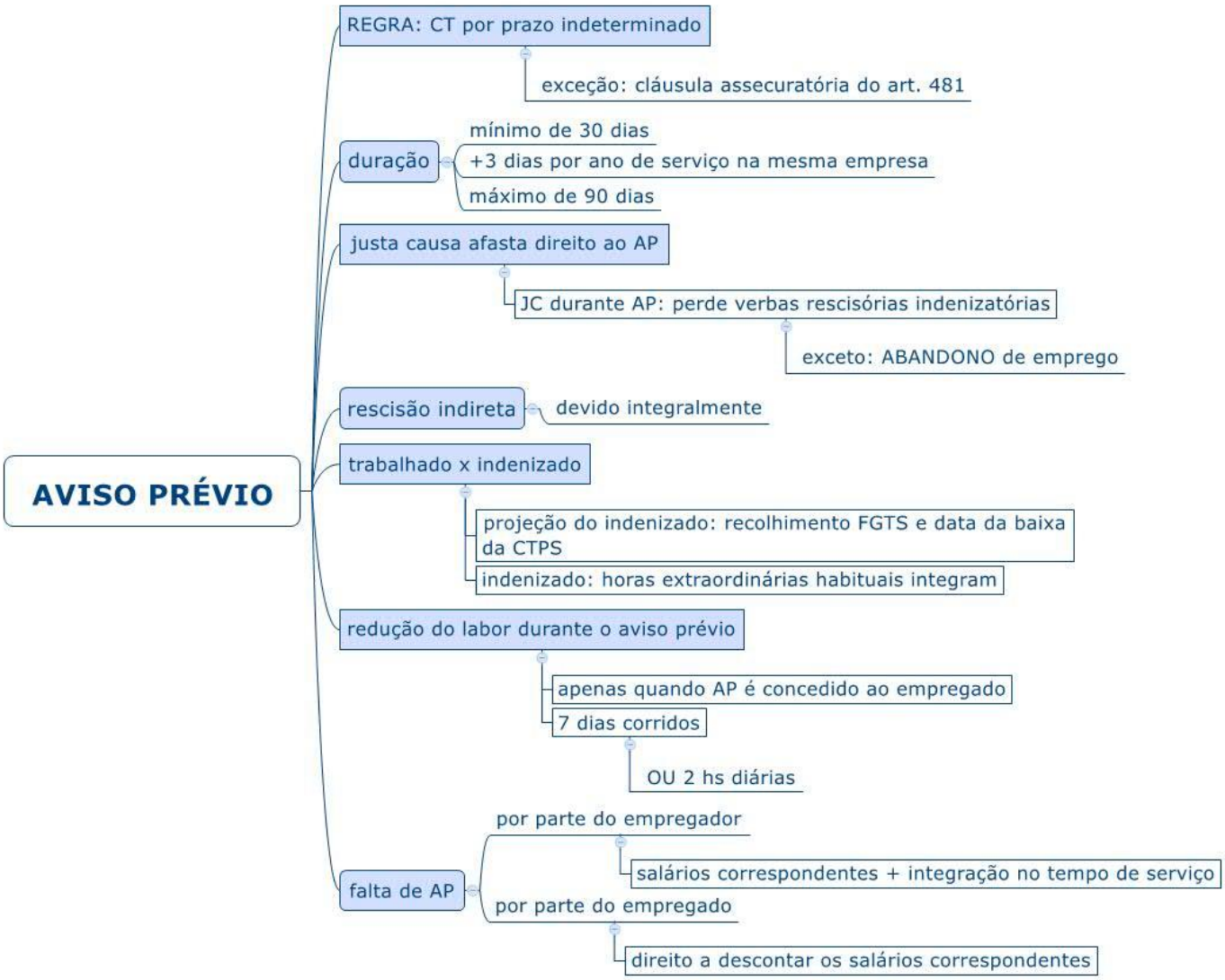
> *SUM-73 DESPEDIDA. JUSTA CAUSA*
>
> *A ocorrência de justa causa, salvo a de abandono de emprego, no decurso do prazo do aviso prévio dado pelo empregador,* ***retira do empregado qualquer direito às verbas rescisórias de natureza indenizatória****.*

Comentário:

Para finalizar os dispositivos sobre o aviso prévio, convém mencionar que o direito do aviso prévio (ou seja, quando o empregador concede o aviso) é irrenunciável pelo empregado, o que inclusive já foi materializado na SUM-276 do TST. A exceção está na parte final da súmula:

> *SUM-276 AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO*
>
> *O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.*

Esquematizando:



CAPÍTULO VII

DA ESTABILIDADE

Comentário:

No Brasil, em regra, é possível demitir o empregado sem a necessidade de motivo relevante (demissão sem justa causa).

Entretanto, há casos em que há **restrições à extinção contratual**, que são as chamadas estabilidades e garantias provisórias de emprego.

Tanto o texto constitucional, quanto a CLT e outras leis, trazem previsões dessas hipóteses de estabilidades e garantidas provisórias.

Nos próximos artigos, veremos uma dessas hipóteses e regras aplicáveis às estabilidades de modo geral.

Art. 492 - O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

Comentário:

A Constituição Federal de 1988 tornou obrigatório o regime do FGTS para os empregados regidos pela CLT. Antes de o FGTS ser obrigatório, os empregados celetistas adquiriam a **estabilidade decenal**. Ou seja, após 10 anos de serviços prestados à mesma empresa, aquele empregado não poderia ser demitido sem justa causa.

Este é, portanto, um tipo de estabilidade que somente foi alcançada pelos empregados celetistas que já possuíam mais de 10 anos de serviço na mesma empresa quando da promulgação da CF/88. Dado o lapso temporal já transcorrido, hoje são pouquíssimos os empregados nesta situação.

Vale destacar que a opção pelo regime do FGTS implica a **renúncia** à estabilidade decenal (SUM-98 do TST, item II).

Parágrafo único - Considera-se como de serviço todo o tempo em que o empregado esteja à disposição do empregador.

Art. 493 - Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando por sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado.

Art. 494 - O empregado acusado de falta grave poderá ser suspenso de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito e que se verifique a procedência da acusação.

Parágrafo único - A suspensão, no caso deste artigo, perdurará até a decisão final do processo.

Art. 495 - Reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo empregado, fica o empregador obrigado a readmiti-lo no serviço e a pagar-lhe os salários a que teria direito no período da suspensão.

Art. 496 - Quando a reintegração do empregado estável for desaconselhável, dado o grau de incompatibilidade resultante do dissídio, especialmente quando for o empregador pessoa física, o tribunal do trabalho poderá converter aquela obrigação em indenização devida nos termos do artigo seguinte.

Art. 497 - Extinguindo-se a empresa, sem a ocorrência de motivo de força maior, ao empregado estável despedido é garantida a indenização por rescisão do contrato por prazo indeterminado, paga em dobro.

Comentário:

Em relação a este artigo, há duas súmulas do TST que precisamos conhecer. Em síntese, elas dizem, para os casos do cipeiro estável e do dirigente sindical, que a estabilidade provisória não subsiste na hipótese de extinção do estabelecimento em que laboram:

> *Sum-339. CIPA. SUPLENTE. GARANTIA DE EMPREGO. CF/1988*
>
> *(..)*
>
> *II - A estabilidade provisória do cipeiro não constitui vantagem pessoal, mas garantia para as atividades dos membros da CIPA, que somente tem razão de ser quando em atividade a empresa.* ***Extinto o estabelecimento, não se verifica a despedida arbitrária, sendo impossível a reintegração e indevida a indenização do período estabilitário****.*

> *Sum-369. DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA*
>
> *(..)*
>
> ***IV - Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade.***

Art. 498 - Em caso de fechamento do estabelecimento, filial ou agência, ou supressão necessária de atividade, sem ocorrência de motivo de força maior, é assegurado aos empregados estáveis, que ali exerçam suas funções, direito à indenização, na forma do artigo anterior.

Art. 499 - Não haverá estabilidade no exercício dos cargos de diretoria, gerência ou outros de confiança imediata do empregador, ressalvado o cômputo do tempo de serviço para todos os efeitos legais.

§ 1º - Ao empregado garantido pela estabilidade que deixar de exercer cargo de confiança, é assegurada, salvo no caso de falta grave, a reversão ao cargo efetivo que haja anteriormente ocupado.

§ 2º - Ao empregado despedido sem justa causa, que só tenha exercido cargo de confiança e que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa, é garantida a indenização proporcional ao tempo de serviço nos termos dos arts. 477 e 478.

§ 3º - A despedida que se verificar com o fim de obstar ao empregado a aquisição de estabilidade sujeitará o empregador a pagamento em dobro da indenização prescrita nos arts. 477 e 478.

Art. 500 - O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho.

CAPÍTULO VIII

DA FORÇA MAIOR

Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substâncialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo.

Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

Comentário:

Neste sentido, a SUM-221 do STF:

> *SUM-221 do STF.*
>
> *A transferência de estabelecimento, ou a sua extinção parcial, por motivo que não seja de força maior, não justifica a transferência de empregado estável.*

II - não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade.

~~Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.~~

Comentário:

Entende-se que este artigo foi revogado pela CF/88, já que esta exige que qualquer redação salarial seja mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho:

> *CF, art. 7º, VI - irredutibilidade do salário, salvo o **disposto em convenção ou acordo coletivo**;*

Portanto, mesmo havendo prejuízos ou motivo de força maior, o salário não poderá ser reduzido unilateralmente pelo empregador, apenas poderá ser feito mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

Art. 504 - Comprovada a falsa alegação do motivo de força maior, é garantida a reintegração aos empregados estáveis, e aos não-estáveis o complemento da indenização já percebida, assegurado a ambos o pagamento da remuneração atrasada.

CAPÍTULO IX

DISPOSIÇÕES ESPECIAIS

Art. 505 - São aplicáveis aos trabalhadores rurais os dispositivos constantes dos Capítulos I, II e VI do presente Título.

Art. 506 - No contrato de trabalho agrícola é lícito o acordo que estabelecer a remuneração in natura, contanto que seja de produtos obtidos pela exploração do negócio e não exceda de 1/3 (um terço) do salário total do empregado.

Art. 507 - As disposições do Capítulo VII do presente Título não serão aplicáveis aos empregados em consultórios ou escritórios de profissionais liberais.

Parágrafo único - (Revogado pela Lei nº 6.533, de 24.5.1978)

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

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

Art. 508 - (Revogado pela Lei nº 12.347, de 2010)

Art. 509 - (Revogado pela Lei nº 6.533, de 24.5.1978)

Art. 510 - Pela infração das proibições constantes deste Título, será imposta à empresa a multa de valor igual a 1 (um) salário mínimo regional, elevada ao dobro, no caso de reincidência, sem prejuízo das demais cominações legais. (Redação dada pela Lei nº 5.562, de 12.12.1968)

TÍTULO IV-A - DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

Comentários

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

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

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

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

§ 1º A comissão será composta:

I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;

III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

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

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

I - representar os empregados perante a administração da empresa;

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

§ 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

§ 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

§ 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

§ 5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.

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

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

§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

§ 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

§ 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.

Em resumo:

~~Art. 510-E. A comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos do incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição.~~ (MP 808)

TÍTULO V - DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

CAPÍTULO I

DA INSTITUIÇÃO SINDICAL

Comentário:

Neste capítulo, a CLT começa a regulamentar as **entidades sindicais**. Além das regras celetistas a seguir, não podemos nos esquecer do art. 8º da CF:

> *CF, art. 8º É **livre** a **associação profissional** ou **sindical**, observado o seguinte:*
>
> *I - a lei **não** poderá exigir **autorização** do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o **registro** no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;*
>
> *II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um **Município**;*
>
> *III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;*
>
> *IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;*
>
> *V - **ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato**;*
>
> *VI - **é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho**;*
>
> *VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;*
>
> *VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.*

SEÇÃO I

DA ASSOCIAÇÃO EM SINDICATO

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitue o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

§ 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares. (Vide Lei nº 12.998, de 2014)

Comparando tais dispositivos, temos o seguinte:

Categoria econômica	» »	CLT, art. 511, § 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina **categoria econômica**.
Categoria profissional	» »	CLT, art. 511, § 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como **categoria profissional**.
Categoria profissional diferenciada	» »	CLT, art. 511, § 3º **Categoria profissional diferenciada** é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural .

Art. 512 - Somente as associações profissionais constituídas para os fins e na forma do artigo anterior e registradas de acordo com o art. 558 poderão ser reconhecidas como Sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta Lei.

Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos :

Comentário:

As alíneas abaixo devem ser lidas de forma associada com os incisos do art. 8º da CF, transcritos anteriormente.

a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida;

b) celebrar contratos coletivos de trabalho;

c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;

d) colaborar com o Estado, como orgãos técnicos e consultivos, na estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;

e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

Art. 514. São deveres dos sindicatos :

a) colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;

b) manter serviços de assistência judiciária para os associados;

c) promover a conciliação nos dissídios de trabalho.

d) sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na Classe. (Incluída pela Lei nº 6.200, de 16.4.1975)

Parágrafo único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, o dever de :

a) promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito;

b) fundar e manter escolas do alfabetização e prevocacionais.

SEÇÃO II

DO RECONHECIMENTO E INVESTIDURA SINDICAL

Art. 515. As associações profissionais deverão satisfazer os seguintes requisitos para serem reconhecidas como sindicatos :

a) reunião de um terço, no mínimo, de empresas legalmente constituidas, sob a forma individual ou de sociedade, se se tratar de associação de empregadores; ou de um terço dos que integrem a mesma categoria ou exerçam a mesma profissão liberal se se tratar de associação de empregados ou de trabalhadores ou agentes autônomos ou de profissão liberal;

b) duração de 3 (três) anos para o mandato da diretoria; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 771, de 19.8.1969)

c) exercício do cargo de presidente por brasileiro nato, e dos demais cargos de administração e representação por brasileiros.

Parágrafo único. O ministro do Trabalho, Indústria, e Comércio poderá, excepcionalmente, reconhecer como sindicato a associação cujo número de associados seja inferior ao terço a que se refere a alínea a.

Art. 516 - Não será reconhecido mais de um Sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial.

Art. 517. Os sindicatos poderão ser distritais, municipais, intermunicipais, estaduais e interestaduais. Excepcionalmente, e atendendo às peculiaridades de determinadas categorias ou profissões, o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio poderá autorizar o reconhecimento de sindicatos nacionais.

§ 1º O ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, outorgará e delimitará a base territorial do sindicato.

§ 2º Dentro da base territorial que lhe for determinada é facultado ao sindicato instituir delegacias ou secções para melhor proteção dos associados e da categoria econômica ou profissional ou profissão liberal representada.

Art. 518. O pedido de reconhecimento será dirigido ao ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, instruido com exemplar ou cópia autenticada dos estatutos da associação.

§ 1º Os estatutos deverão conter :

a) a denominação e a sede da associação;

b) a categoria econômica ou profissional ou a profissão liberal cuja representação é requerida;

c) a afirmação de que a associação agirá como orgão de colaboração com os poderes públicos e as demais associações no sentido da solidariedade social e da subordinação dos interesses econômicos ou profissionais ao interesse nacional;

d) as atribuições, o processo eleitoral e das votações, os casos de perda de mandato e de substituição dos administradores;

e) o modo de constituição e administração do patrimônio social e o destino que lhe será dado no caso de dissolução;

f) as condições em que se dissolverá associação.

§ 2º O processo de reconhecimento será regulado em instruções baixadas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 519 - A investidura sindical será conferida sempre à associação profissional mais representativa, a juízo do Ministro do Trabalho, constituindo elementos para essa apreciação, entre outros:

a) o número de associados;

b) os serviços sociais fundados e mantidos;

c) o valor do patrimônio.

Art. 520. Reconhecida como sindicato a associação profissional, ser-Ihe-á expedida carta de reconhecimento, assinada pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, na qual será especificada a representação econômica ou profissional conferida e mencionada a base territorial outorgada.

Parágrafo único. O reconhecimento investe a associação nas prerrogativas do art. 513 e a obriga aos deveres do art. 514, cujo inadimplemento a sujeitará às sanções desta lei.

Art. 521 - São condições para o funcionamento do Sindicato:

a) proibição de qualquer propaganda de doutrinas incompatíveis com as instituições e os interêsses da Nação, bem como de candidaturas a cargos eletivos estranhos ao sindicato. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946)

b) proibição de exercício de cargo eletivo cumulativamente com o de emprego remunerado pelo sindicato ou por entidade sindical de grau superior;

c) gratuidade do exercício dos cargos eletivos.

d) proibição de quaisquer atividades não compreendidas nas finalidades mencionadas no art. 511, inclusive as de caráter político-partidário; (Incluída pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946)

e) proibição de cessão gratuita ou remunerada da respectiva sede a entidade de índole político-partidária. (Incluída pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946

Parágrafo único. Quando, para o exercício de mandato, tiver o associado de sindicato de empregados, de trabalhadores autônomos ou de profissionais liberais

de se afastar do seu trabalho, poderá ser-lhe arbitrada pela assembléia geral uma gratificação nunca excedente da importância de sua remuneração na profissão respectiva.

SEÇÃO III

DA ADMINISTRAÇÃO DO SINDICATO

Art. 522. A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um Conselho Fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela Assembléia Geral.

§ 1º A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o presidente do sindicato.

§ 2º A competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do sindicato.

§ 3º - Constituirão atribuição exclusiva da Diretoria do Sindicato e dos Delegados Sindicais, a que se refere o art. 523, a representação e a defesa dos interesses da entidade perante os poderes públicos e as empresas, salvo mandatário com poderes outorgados por procuração da Diretoria, ou associado investido em representação prevista em lei. (Incluído pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946)

Art. 523 - Os Delegados Sindicais destinados à direção das delegacias ou seções instituídas na forma estabelecida no § 2º do art. 517 serão designados pela diretoria dentre os associados radicados no território da correspondente delegacia.

Art. 524 - Serão sempre tomadas por escrutínio secreto, na forma estatutária, as deliberações da Assembléia Geral concernentes aos seguintes assuntos: (Redação dada pela Lei nº 2.693, de 23.12.1955)

a) eleição de associado para representação da respectiva categoria prevista em lei; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946)

b) tomada e aprovação de contas da diretoria; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946)

c) aplicação do patrimônio; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946)

d) julgamento dos atos da Diretoria, relativos a penalidades impostas a associados; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946)

e) pronunciamento sobre relações ou dissídio de trabalho. Neste caso, as deliberações da Assembléia Geral só serão consideradas válidas quando ela tiver sido especialmente convocada para esse fim, de acordo com as disposições dos estatutos da entidade sindical. O quorum para validade da Assembléia será de

metade mais um dos associados quites; não obtido esse quorum em primeira convocação, reunir-se-á a Assembléia em segunda convocação com os presentes, considerando-se aprovadas as deliberações que obtiverem 2/3 (dois terços) dos votos. (Incluída pela Lei nº 2.693, de 23.12.1955)

§ 1º - A eleição para cargos de diretoria e conselho fiscal será realizada por escrutínio secreto, durante 6 (seis) horas contínuas, pelo menos, na sede do Sindicato, na de suas delegacias e seções e nos principais locais de trabalho, onde funcionarão as mesas coletoras designadas pelos Delegados Regionais do Trabalho. (Incluído pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946)

§ 2º - Concomitantemente ao término do prazo estipulado para a votação, instalar-se-á, em Assembléia Eleitoral pública e permanente, na sede do Sindicato, a mesa apuradora, para a qual serão enviadas, imediatamente, pelos presidentes das mesas coletoras, as urnas receptoras e as atas respectivas. Será facultada a designação de mesa apuradora supletiva sempre que as peculiaridades ou conveniências do pleito a exigirem. (Incluído pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946)

§ 3º - A mesa apuradora será presidida por membro do Ministério Público do Trabalho ou pessoa de notória idoneidade, designado pelo Procurador-Geral da Justiça do Trabalho ou Procuradores Regionais. (Incluído pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946)

§ 4º - O pleito só será válido na hipótese de participarem da votação mais de 2/3 (dois terços) dos associados com capacidade para votar. Não obtido esse coeficiente, será realizada nova eleição dentro de 15 (quinze) dias, a qual terá validade se nela tomarem parte mais de 50% (cinqüenta por cento) dos referidos associados. Na hipótese de não ter sido alcançado, na segunda votação, o coeficiente exigido, será realizado o terceiro e último pleito, cuja validade dependerá do voto de mais de 40% (quarenta por cento) dos aludidos associados, proclamando o Presidente da mesa apuradora em qualquer dessas hipóteses os eleitos, os quais serão empossados automaticamente na data do término do mandato expirante, não tendo efeito suspensivo os protestos ou recursos oferecidos na conformidade da lei. (Redação dada pela Lei nº 2.693, de 23.12.1955)

§ 5º - Não sendo atingido o coeficiente legal para eleição, o Ministério do Trabalho, Industria e Comercio declarará a vacância da administração, a partir do término do mandato dos membros em exercício, e designará administrador para o Sindicato, realizando-se novas eleições dentro de 6 (seis) meses. (Incluído pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946)

Art. 525 - É vedada a pessoas físicas ou jurídicas, estranhas ao Sindicato, qualquer interferência na sua administração ou nos seus serviços. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.502, de 23.7.1946),

Parágrafo único - Estão excluídos dessa proibição:

a) os delegados do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, especialmente designados pelo ministro ou por quem o represente;

b) os que, como empregados, exerçam cargos no Sindicato mediante autorização da Assembléia Geral.

Art. 526 - Os empregados do Sindicato serão nomeados pela diretoria respectiva ad referendum, da Assembléia Geral, não podendo recair tal nomeação nos que estiverem nas condições previstas nos itens II, IV, V, Vl, VII e VlIl do art. 530 e, na hipótese de o nomeador haver sido dirigente sindical, também nas do item I do mesmo artigo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 925, de 10.10.1969)

Parágrafo único.(revogado) (Redação dada pela Lei nº 11.295, de 2006)

§ 2º Aplicam-se ao empregado de entidade sindical os preceitos das leis de proteção do trabalho e de previdência social, inclusive o direito de associação em sindicato. (Incluído pela Lei nº 11.295, de 2006)

Art. 527. Na sede de cada sindicato haverá um livro de registro, autenticado pelo funcionário competente do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e do qual deverão constar:

a) tratando-se de sindicato de empregadores; a firma, individual ou coletiva, ou a denominação das empresas e sua sede, o nome, idade, estado civil, nacionalidade e residência dos respectivos sócios ou, em se tratando de sociedade por ações, dos diretores, bem como a indicação desses dados quanto ao sócio ou diretor que representar a empresa no sindicato;

b) tratando-se de sindicato de empregados ou de agentes ou trabalhadores autônomos ou de profissionais liberais, alem do nome, idade, estado civil, nacionalidade, profissão ou função e residência de cada associado, o estabelecimento ou lugar onde exerce a sua profissão ou função, o número e a série da respectiva carteira profissional e o número da inscrição na instituição de previdência a que pertencer.

Art. 528 -Ocorrendo dissídio ou circunstâncias que perturbem o funcionamento de entidade sindical ou motivos relevantes de segurança nacional, o Ministro do Trabalho e Previdência Social poderá nela intervir, por intermédio de Delegado ou de Junta Interventora, com atribuições para administrá-la e executar ou propor as medidas necessárias para normalizar-lhe o funcionamento. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

SEÇÃO IV

DAS ELEIÇÕES SINDICAIS

Art. 529 - São condições para o exercício do direito do voto como para a investidura em cargo de administração ou representação econômica ou profissional:

a) ter o associado mais de seis meses de inscrição no Quadro Social e mais de 2 (dois) anos de exercício da atividade ou da profissão; (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.080, 11.10.1945)

b) ser maior de 18 (dezoito) anos;

c) estar no gozo dos direitos sindicais.

Parágrafo único - É obrigatório aos associados o voto nas eleições sindicais.

Art. 530 - Não podem ser eleitos para cargos administrativos ou de representação econômica ou profissional, nem permanecer no exercício dêsses cargos:

I - os que não tiverem definitivamente aprovadas as suas contas de exercício em cargos de administração;

II - os que houverem lesado o patrimônio de qualquer entidade sindical;

III - os que não estiverem, desde dois (2) anos antes, pelo menos, no exercício efetivo da atividade ou da profissão dentro da base territorial do sindicato, ou no desempenho de representação econômica ou profissional;

IV - os que tiverem sido condenados por crime doloso enquanto persistirem os efeitos da pena;

V - os que não estiverem no gôzo de seus direitos políticos;

VI - (Revogado pela Lei nº 8.865, de 29.3.1994)

VII - má conduta, devidamente comprovada; (Incluído pelo Decreto-lei nº 507, de 18.3.1969)

VIII - (Revogado pela Lei nº 8.865, de 29.3.1994)

Parágrafo único. (Revogado pela Lei nº 2.693, de 23.12.1955)

Art. 531. Nas eleições para cargos de diretoria e do conselho fiscal serão considerados eleitos os candidatos que obtiverem maioria absoluta de votos em relação ao total dos associados eleitores.

§ 1º Não concorrendo à primeira convocação maioria absoluta de eleitores, ou não obtendo nenhum dos candidatos essa maioria, proceder-se-á à nova

convocação para dia posterior, sendo então considerados eleitos os candidatos que obtiverem maioria dos eleitores presentes.

§ 2º Havendo somente uma chapa registada para as eleições, poderá a assembléia em última convocação ser realizada duas horas após à primeira convocação desde que do edital respectivo conste essa advertência.

§ 3º Concorrendo mais de uma chapa poderá o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio designar o presidente da sessão eleitoral, desde que o requeiram os associados que encabeçarem as respectivas chapas. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.080, 11.10.1945)

§ 4º O ministro do Trabalho, Indústria e Comércio expedirá instruções regulando o processo das eleições.

Art. 532 - As eleições para a renovação da Diretoria e do Conselho Fiscal deverão ser procedidas dentro do prazo máximo de 60 (sessenta) dias e mínimo de 30 (trinta) dias, antes do término do mandato dos dirigentes em exercício. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.080, 11.10.1945)

§ 1º Não havendo protesto na ata da assembléia eleitoral ou recurso interposto por algum dos candidatos, dentro de 15 dias a contar da data das eleições, a posse da diretoria eleita independerá, da aprovação das, eleições pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comercio. (Incluído pelo Decreto-lei nº 8.080, 11.10.1945)

§ 2º Competirá, à diretoria em exercício, dentro de 30 dias da realização das eleições" e não tendo havido recurso, dar publicidade ao resultado do pleito, fazendo comunicação ao órgão local do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, da relação dos eleitos, com os dados pessoais de cada um e a designação da função que vai exercer. (Incluído pelo Decreto-lei nº 8.080, 11.10.1945)

§ 3º Havendo protesto na ata da assembléia eleitoral ou recurso interposto dentro de 15 dias da realização das eleições, competirá a diretoria em exercício encaminhar, devidamente instruído, o processo eleitoral ao órgão local do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que o encaminhará para decisão do Ministro de Estado. Nesta hipótese, permanecerão na administração até despacho final do processo a diretoria e o conselho fiscal que se encontrarem em exercício. (Incluído pelo Decreto-lei nº 8.080, 11.10.1945)

§ 4º Não se verificando as hipóteses previstas no parágrafo anterior, a posse da nova diretoria deverá se verificar dentro de 30 dias subsequentes ao término do mandato da anterior. (Incluído pelo Decreto-lei nº 8.080, 11.10.1945)

§ 5º - Ao assumir o cargo, o eleito prestará, por escrito e solenemente, o compromisso de respeitar, no exercício do mandato, a Constituição, as leis vigentes e os estatutos da entidade.

SEÇÃO V

DAS ASSOCIAÇÕES SINDICAIS DE GRAU SUPERIOR

Art. 533 - Constituem associações sindicais de grau superior as federações e confederações organizadas nos termos desta Lei.

Art. 534 - É facultado aos Sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação. (Redação dada pela Lei nº 3.265, de 22.9.1957)

Comentário:

Nesta seção, é importante destacar a forma de composição das federações e confederações, segundo os arts. 534 e 535. Estas são as chamadas "associações sindicais de grau superior".

Para que exista uma **Federação**, é necessária a associação de, pelo menos, **cinco sindicatos**.

Por sua vez, para a criação da **Confederação**, é necessária a reunião de **três federações**.

§ 1º - Se já existir federação no grupo de atividades ou profissões em que deva ser constituída a nova entidade, a criação desta não poderá reduzir a menos de 5 (cinco) o número de Sindicatos que àquela devam continuar filiados. (Incluído pela Lei nº 3.265, de 22.9.1957)

§ 2º - As federações serão constituídas por Estados, podendo o Ministro do Trabalho, Industria e Comercio autorizar a constituição de Federações interestaduais ou nacionais. (Parágrafo 1º renumerado pela Lei nº 3.265, de 22.9.1957)

§ 3º - É permitido a qualquer federação, para o fim de lhes coordenar os interesses, agrupar os Sindicatos de determinado município ou região a ela filiados; mas a união não terá direito de representação das atividades ou profissões agrupadas. (Parágrafo 2º renumerado pela Lei nº 3.265, de 22.9.1957)

Art. 535 - As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.

§ 1º - As confederações formadas por federações de Sindicatos de empregadores denominar-se-ão: Confederação Nacional da Indústria, Confederação Nacional do Comércio, Confederação Nacional de Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional de Transportes Terrestres, Confederação Nacional de

Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional das Empresas de Crédito e Confederação Nacional de Educação e Cultura.

§ 2º - As confederações formadas por federações de Sindicatos de empregados terão a denominação de: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura.

§ 3º - Denominar-se-á Confederação Nacional das Profissões Liberais a reunião das respectivas federações.

§ 4º - As associações sindicais de grau superior da Agricultura e Pecuária serão organizadas na conformidade do que dispuser a lei que regular a sindicalização dessas atividades ou profissões.

Comentário:

É interessante mencionar que estes dispositivos tratam das federações e confederações, não mencionando as centrais sindicais (como a Central Única dos Trabalhadores - CUT). Isto porque, até pouco tempo (2008), não havia previsão formal de sua existência.

O Ministro Godinho ensina que as centrais sindicais **não** possuem legitimação para celebrar negociação coletiva, uma das principais atribuições das associações sindicais.

Art. 536 - (Revogado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 537. O pedido de reconhecimento de uma federação será dirigido ao ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, acompanhado de um exemplar dos respectivos estatutos e das cópias autenticadas das atas da assembléia de cada sindicato ou federação que autorizar a filiação.

§ 1º A organização das federações e confederações obedecerá às exigências contidas nas alíneas b e c do art. 515.

§ 2º A carta de reconhecimento das federações será expedida pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, na qual será especificada a coordenação econômica ou profissional conferida e mencionada a base territorial outorgada.

§ 3º O reconhecimento das confederações será feito por decreto do Presidente da República.

Art. 538 - A administração das federações e confederações será exercida pelos seguintes órgãos: (Redação dada pela Lei nº 2.693, de 23.12.1955)

a) Diretoria; (Redação dada pela Lei nº 2.693, de 23.12.1955)

b) Conselho de Representantes; (Redação dada pela Lei nº 2.693, de 23.12.1955)

c) Conselho Fiscal. (Redação dada pela Lei nº 2.693, de 23.12.1955)

§ 1º - A Diretoria será constituída no mínimo de 3 (três) membros e de 3 (três) membros se comporá o Conselho Fiscal, os quais serão eleitos pelo Conselho de Representantes com mandato por 3 (três) anos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 771, de 19.8.1969)

§ 2º - Só poderão ser eleitos os integrantes dos grupos das federações ou dos planos das confederações, respectivamente. (Parágrafo incluído pela Lei nº 2.693, de 23.12.1955)

§ 3º - O Presidente da federação ou confederação será escolhido dentre os seus membros, pela Diretoria. (Parágrafo 2º renumerado pela Lei nº 2.693, de 23.12.1955)

§ 4º - O Conselho de Representantes será formado pelas delegações dos Sindicatos ou das Federações filiadas, constituída cada delegação de 2 (dois) membros, com mandato por 3 (três) anos, cabendo 1 (um) voto a cada delegação. (Parágrafo 3º renumerado e alterado dada pelo Decreto-lei nº 771, de 19.8.1969)

§ 5º - A competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira. (Incluído pela Lei nº 2.693, de 23.12.1955)

Art. 539 - Para a constituição e administração das Federações serão observadas, no que for aplicável, as disposições das Seções II e III do presente Capítulo.

SEÇÃO VI

DOS DIREITOS DOS EXERCENTES DE ATIVIDADES OU PROFISSÕES E DOS SINDICALIZADOS

Art. 540. A tôda emprêsa, ou indivíduo que exerçam respectivamente atividade ou profissão, desde que satisfaçam as exigências desta lei, assiste o direito de ser admitido no sindicato da respectiva categoria.

§ 1º - Perderá os direitos de associado o sindicalizado que, por qualquer motivo, deixar o exercício de atividade ou de profissão.

§ 2º - Os associados de Sindicatos de empregados, de agentes ou trabalhadores autônomos e de profissões liberais que forem aposentados, estiverem em desemprego ou falta de trabalho ou tiverem sido convocados para prestação de serviço militar não perderão os respectivos direitos sindicais e ficarão isentos de qualquer contribuição, não podendo, entretanto, exercer cargo de administração sindical ou de representação econômica ou profissional.

Art. 541 - Os que exercerem determinada atividade ou profissão onde não haja Sindicato da respectiva categoria, ou de atividade ou profissão similar ou conexa, poderão filiar-se a Sindicato de profissão idêntica, similar ou conexa, existente na localidade mais próxima.

Parágrafo único - O disposto neste artigo se aplica aos Sindicatos em relação às respectivas federações, na conformidade do Quadro de Atividades e Profissões a que se refere o art. 577.

Art. 542. De todo o ato lesivo de direitos ou contrário a esta lei, emanado da Diretoria, do Conselho ou da Assembléia Geral da entidade sindical, poderá qualquer exercente de atividade ou profissão recorrer, dentro de 30 dias, para a autoridade competente do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Art. 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

§ 1º - O empregado perderá o mandato se a transferência fôr por êle solicitada ou voluntàriamente aceita.

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

§ 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação. (Redação dada pela Lei nº 7.543, de 2.10.1986)

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

§ 5º - Para os fins dêste artigo, a entidade sindical comunicará por escrito à emprêsa, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo, outrossim, a êste, comprovante no mesmo sentido. O Ministério do

Trabalho e Previdência Social fará no mesmo prazo a comunicação no caso da designação referida no final do § 4º.

§ 6º - A emprêsa que, por qualquer modo, procurar impedi que o empregado se associe a sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado fica sujeita à penalidade prevista na letra a do art. 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado.

Art. 544 - É livre a associação profissional ou sindical, mas ao empregado sindicalizado é assegurada, em igualdade de condições, preferência:

I - para a admissão nos trabalhos de emprêsa que explore serviços públicos ou mantenha contrato com os podêres públicos;

II - para ingresso em funções públicas ou assemelhadas, em caso de cessação coletiva de trabalho, por motivo de fechamento de estabelecimento;

III - nas concorrências para aquisição de casa própria, pelo Plano Nacional de Habitação ou por intermédio de quaisquer instituições públicas;

IV - nos loteamentos urbanos ou rurais, promovidos pela União, por seus órgãos de administração direta ou indireta ou sociedades de economia mista;)

V - na locação ou compra de imóveis, de propriedade de pessoa de direito público ou sociedade de economia mista, quando sob ação de despêjo em tramitação judicial;

VI - na concessão de empréstimos simples concedidos pelas agências financeiras do Govêrno ou a êle vinculadas;

VII - na aquisição de automóveis, outros veículos e instrumentos relativos ao exercício da profissão, quando financiados pelas autarquias sociedades de economia mista ou agências financeiras do Govêrno;

VIII - (Revogado pela Lei nº 8.630, de 25.2.1993)

IX - na concessão de bolsas de estudo para si ou para seus filhos, obedecida a legislação que regule a matéria.

Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

Parágrafo único - O recolhimento à entidade sindical beneficiária do importe descontado deverá ser feito até o décimo dia subseqüente ao do desconto, sob

pena de juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, sem prejuízo da multa prevista no art. 553 e das cominações penais relativas à apropriação indébita. (Incluído pelo Decreto-lei nº 925, de 10.10.1969)

Art. 546 - Às empresas sindicalizadas é assegurada preferência, em igualdade de condições, nas concorrências para exploração de serviços públicos, bem como nas concorrências para fornecimento às repartições federais, estaduais e municipais e às entidades paraestatais.

Art. 547 - É exigida a qualidade de sindicalizado para o exercício de qualquer função representativa de categoria econômica ou profissional, em órgão oficial de deliberação coletiva, bem como para o gozo de favores ou isenções tributárias, salvo em se tratando de atividades não econômicas.

Parágrafo único. Antes da posse ou exercício das funções a que alude o artigo anterior ou de concessão dos favores será indispensavel comprovar a sindicalização, ou oferecer prova, mediante certidão negativa no Departamento Nacional do Trabalho, no Distrito Federal, ou da autoridade regional do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, nos Estados e no Território do Acre, de que não existe sindicato no local onde o interessado exerce a respectiva atividade ou profissão.

SEÇÃO VII

DA GESTÃO FINANCEIRA DO SINDICATO E SUA FISCALIZAÇÃO

Art. 548 - Constituem o patrimônio das associações sindicais:

a) as contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades, sob a denominação de imposto sindical, pagas e arrecadadas na forma do Capítulo lIl deste Título;

b) as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas Assembléias Gerais;

c) os bens e valores adquiridos e as rendas produzidas pelos mesmos;

d) as doações e legados;

e) as multas e outras rendas eventuais.

Art. 549 - A receita dos sindicatos, federações e confederações só poderá ter aplicação na forma prevista nos respectivos orçamentos anuais, obedecidas as disposições estabelecidas na lei e nos seus estatutos.

§ 1º Para alienação, locação ou aquisição de bens imóveis, ficam as entidades sindicais obrigadas a realizar avaliação prévia pela Caixa Econômica Federal ou pele Banco Nacional da Habitação ou, ainda, por qualquer outra organização

legalmente habilitada a tal fim. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 2º Os bens imóveis das entidades sindicais não serão alienados sem a prévia autorização das respectivas assembléias gerais, reunidas com a presença da maioria absoluta dos associados com direito a voto ou dos Conselhos de Representantes com a maioria absoluta dos seus membros. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 3º Caso não seja obtido o quorum estabelecido no parágrafo anterior, a matéria poderá ser decidida em nova assembléia geral, reunida com qualquer número de associados com direito a voto, após o transcurso de 10 (dez) dias da primeira convocação. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 4º Nas hipóteses previstas no § 2º e 3º a decisão somente terá validade se adotada pelo mínimo de 2/3 (dois terços) dos presentes, em escrutínio secreto. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 5º Da deliberação da assembléia geral, concernente à alienação de bens imóveis, caberá recurso voluntário, dentro do prazo de 15 (quinze) dias, ao Ministro do Trabalho, com efeito suspensivo. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 6º A venda do imóvel será efetuada pela diretoria da entidade, após a decisão da Assembléia Geral ou do Conselho de Representantes, mediante concorrência pública, com edital publicado no Diário oficial da União e na imprensa diária, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da data de sua realização. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 7º Os recursos destinados ao pagamento total ou parcelado dos bens imóveis adquiridos serão consignados, obrigatoriamente, nos orçamentos anuais das entidades sindicais. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

Art. 550. Os orçamentos das entidades sindicais serão aprovados, em escrutínio secreto, pelas respectivas Assembléias Gerais ou Conselho de Representantes, até 30 (trinta) dias antes do início do exercício financeiro a que se referem, e conterão a discriminação da receita e da despesa, na forma das instruções e modelos expedidos pelo Ministério do Trabalho.

§ 1º Os orçamentos, após a aprovação prevista no presente artigo, serão publicados, em resumo, no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data da realização da respectiva Assembléia Geral ou da reunião do Conselho de Representantes, que os aprovou, observada a seguinte sistemática:

a) no Diário oficial da União - Seção I - Parte II, os orçamentos das confederações, federações e sindicatos de base interestadual ou nacional;

b) no órgão de imprensa oficial do Estado ou Território ou jornal de grande circulação local, os orçamentos das federações estaduais e sindicatos distritais municipais, intermunicipais e estaduais.

§ 2º As dotações orçamentárias que se apresentarem insuficientes para o atendimento das despesas, ou não incluídas nos orçamentos correntes, poderão ser ajustadas ao fluxo dos gastos, mediante a abertura de créditos adicionais solicitados pela Diretoria da entidade às respectivas Assembléias Gerais ou Conselhos de Representantes, cujos atos concessórios serão publicados até o último dia do exercício correspondente, obedecida a mesma sistemática prevista no parágrafo anterior .

§ 3º Os créditos adicionais classificam-se em:

a) suplementares, os destinados a reforçar dotações alocadas no orçamento; e

b) especiais, os destinados a incluir dotações no orçamento, a fim de fazer face às despesas para as quais não se tenha cosignado crédito específico.

§ 4º A abertura dos créditos adicionais depende da existência de receita para sua compensação, considerando-se, para esse efeito, desde que não comprometidos:

a) o superavit financeiro apurado em balanço do exercício anterior;

b) o excesso de arrecadação, assim entendido o saldo positivo da diferença entre a renda prevista e a realizada, tendo-se em conta, ainda, a tendência do exercício; e

c) a resultante da anulação parcial ou total de dotações alocadas no orçamento ou de créditos adicionais abertos no exercício.

§ 5º Para efeito orçamentário e contábil sindical, o exercício financeiro coincidirá com o ano civil, a ele pertencendo todas as receitas arrecadadas e as despesas compromissadas.

Art. 551. Todas as operações de ordem financeira e patrimonial serão evidenciadas pelos registros contábeis das entidades sindicais, executados sob a responsabilidade de contabilista legalmente habilitado, em conformidade com o plano de contas e as instruções baixadas pelo Ministério do Trabalho.

§ 1º A escrituração contábil a que se refere este artigo será baseada em documentos de receita e despesa, que ficarão arquivados nos serviços de contabilidade, à disposição dos órgãos responsáveis pelo acompanhamento administrativo e da fiscalização financeira da própria entidade, ou do controle que

poderá ser exercido pelos órgãos da União, em face da legislação específica.

§ 2º Os documentos comprobatórios dos atos de receita e despesa, a que se refere o parágrafo anterior, poderão ser incinerados, após decorridos 5 (cinco) anos da data de quitação das contas pelo órgão competente.

§ 3º É obrigatório o uso do livro Diário, encadernado, como folhas seguida e tipograficamente numeradas, para a escrituração, pelo método das partidas dobradas, diretamente ou por reprodução, dos atos ou operações que modifiquem ou venham a modificar a situação patrimonial da entidade, o qual conterá, respectivamente, na primeira e na última páginas, os termos de abertura e de encerramento.

§ 4º A entidade sindical que se utilizar de sistema mecânico ou eletrônico para sua escrituração contábil, poderá substituir o Diário e os livros facultativos ou auxiliares por fichas ou formulários contínuos, cujos lançamentos deverão satisfazer a todos os requisitos e normas de escrituração exigidos com relação aos livros mercantis, inclusive no que respeita a termos de abertura e de encerramento e numeração sequencial e tipográfica.

§ 5º Na escrituração por processos de fichas ou formulários contínuos, a entidade adotará livro próprio para inscrição do balanço patrimonial e da demonstração do resultado do exercício, o qual conterá os mesmos requisitos exigidos para os livros de escrituração.

§ 6º Os livros e fichas ou formulários contínuos serão obrigatoriamente submetidos a registro e autenticação das Delegacias Regionais do Trabalho localizadas na base territorial da entidade.

§ 7º As entidades sindicais manterão registro específico dos bens de qualquer natureza, de sua propriedade, em livros ou fichas próprias, que atenderão às mesmas formalidades exigidas para a livro Diário, inclusive no que se refere ao registro e autenticação da Delegacia Regional do Trabalho local. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 8º As contas dos administradores das entidades sindicais serão aprovadas, em escrutínio secreto, pelas respectivas Assembléias Gerais ou Conselhos de Representantes, com prévio parecer do Conselho Fiscal, cabendo ao Ministro do Trabalho estabelecer prazos e procedimentos para a sua elaboração e destinação. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

Art. 552 - Os atos que importem em malversação ou dilapidação do patrimônio das associações ou entidades sindicais ficam equiparados ao crime de peculato julgado e punido na conformidade da legislação penal. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 925, de 10.10.1969)

SEÇÃO VIII

DAS PENALIDADES

Art. 553 - As infrações ao disposto neste Capítulo serão punidas, segundo o seu caráter e a sua gravidade, com as seguintes penalidades:

a) multa de Cr$ 100 (cem cruzeiros) e 5.000 (cinco mil cruzeiros), dobrada na reincidência;

b) suspensão de diretores por prazo não superior a 30 (trinta) dias;

c) destituição de diretores ou de membros de conselho;

d) fechamento de Sindicato, Federação ou Confederação por prazo nunca superior a 6 (seis) meses;

e) cassação da carta de reconhecimento.

f) multa de 1/30 (um trinta avos) do salário mínimo regional, aplicável ao associado que deixar de cumprir sem causa justificada, o disposto no parágrafo único do artigo 529. (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º - A imposição de penalidades aos administradores não exclui a aplicação das que este artigo prevê para a associação. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 925, de 10.10.1969)

§ 2º - Poderá o Ministro do Trabalho e Previdência Social determinar o afastamento preventivo de cargo ou representação sindicais de seus exercentes, com fundamento em elementos constantes de denúncia formalizada que constituam indício veemente ou início de prova bastante do fato e da autoria denunciados. (Incluído pelo Decreto-lei nº 925, de 10.10.1969)

Art 554. Destituida a administração na hipótese da alínea c do artigo anterior, o ministro do Trabalho, Indústria e Comércio nomeará um delegado para dirigir a associação e proceder, dentro do prazo de 90 dias, em assembléia geral por ele convocada e presidida; à eleição dos novos diretores e membros do Conselho Fiscal.

Art 555. A pena de cassação da carta de reconhecimento será imposta à entidade sindical:

a) que deixar de satisfazer as condições de constituição e funcionamento estabelecidas nesta Lei;

b) que se recusar ao cumprimento de ato do Presidente da República, no uso da faculdade conferida pelo art. 536; (Vide Decreto nº 229, de 1967)

c) que criar obstáculos à execução da política econômica adotada pelo Governo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 8.080, 11.10.1945)

Art. 556. A cassação da carta de reconhecimento da entidade sindical não importará no cancelamento de seu registo, nem, consequentemente, a sua dissolução, que se processará de acordo com as disposições da lei que regulam a dissolução das associações civís.

Parágrafo único - No caso de dissolução, por se achar a associação incursa nas leis que definem crimes contra a personalidade internacional, a estrutura e a segurança do Estado e a ordem política e social, os seus bens, pagas as dívidas decorrentes das suas responsabilidades, serão incorporados ao patrimônio da União e aplicados em obras de assistência social.

Art. 557 - As penalidades de que trata o art. 553 serão impostas:

a) as das alíneas a e b, pelo diretor geral do Departamento Nacional do Trabalho, com recurso para o ministro de Estado;

b) as demais, pelo ministro de Estado.

§ 1º Quando se trata de associações de grau superior, as penalidades serão impostas pelo ministro de Estado, salvo se a pena for da cassação da carta de reconhecimento de confederação, caso em que a pena será imposta pelo Presidente da República.

§ 2º Nenhuma pena será imposta sem que seja assegurada defesa ao acusado.

SEÇÃO IX

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 558 - São obrigadas ao registro todas as associações profissionais constituídas por atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, de acordo com o art. 511 e na conformidade do Quadro de Atividades e Profissões a que alude o Capítulo II deste Título. As associações profissionais registradas nos termos deste artigo poderão representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses individuais dos associados relativos à sua atividade ou profissão, sendo-lhes também extensivas as prerrogativas contidas na alínea "d" e no parágrafo único do art. 513.

§ 1º O registro a que se refere o presente artigo competirá às Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou às repartições autorizadas em virtude da lei. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 925, de 10.10.1969)

§ 2º - O registro das associações far-se-á mediante requerimento, acompanhado da cópia autêntica dos estatutos e da declaração do número de associados, do patrimônio e dos serviços sociais organizados.

§ 3º - As alterações dos estatutos das associações profissionais não entrarão em vigor sem aprovação da autoridade que houver concedido o respectivo registro.

Art. 559 - O Presidente da República, excepcionalmente e mediante proposta do Ministro do Trabalho, fundada em razões de utilidade pública, poderá conceder, por decreto, às associações civis constituídas para a defesa e coordenação de interesses econômicos e profissionais e não obrigadas ao registro previsto no artigo anterior, a prerrogativa da alínea "d" do art. 513 deste Capítulo.

Art. 560 - Não se reputará transmissão de bens, para efeitos fiscais, a incorporação do patrimônio de uma associação profissional ao da entidade sindical, ou das entidades aludidas entre si.

Art. 561 - A denominação "sindicato" é privativa das associações profissionais de primeiro grau, reconhecidas na forma desta Lei.

Art. 562 - As expressões "federação" e "confederação", seguidas da designação de uma atividade econômica ou profissional, constituem denominações privativas das entidades sindicais de grau superior.

Art. 563 - (Revogado pelo Decreto-lei nº 925, de 10.10.1969)

Art. 564 - Às entidades sindicais, sendo-lhes peculiar e essencial a atribuição representativa e coordenadora das correspondentes categorias ou profissões, é vedado, direta ou indiretamente, o exercício de atividade econômica.

Art. 565 - As entidades sindicais reconhecidas nos termos desta Lei não poderão filiar-se a organizações internacionais, nem com elas manter relações, sem prévia licença concedida por decreto do Presidente da República. (Redação dada pela Lei nº 2.802, de 18.6.1956)

Art. 566 - Não podem sindicalizar-se os servidores do Estado e os das instituições paraestatais.

Parágrafo único - Excluem-se da proibição constante deste artigo os empregados das sociedades de economia mista, da Caixa Econômica Federal e das fundações criadas ou mantidas pelo Poder Público da União, dos Estados e Municípios. (Redação dada pela Lei nº 7.449, de 20.12.1985)

Art. 567. (Revogado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 568 - (Revogado pelo Decreto-Lei nº 229, de 28.2.1967)

CAPÍTULO II

DO ENQUADRAMENTO SINDICAL

Art. 570. Os sindicatos constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais, eepecíficas, na conformidade da discriminação do quadro das atividades e profissões a que se refere o art. 577 ou segundo ae subdivisões que, sob proposta da Comissão do Enquadramento Sindical, de que trata o art. 576, forem criadas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio.

Parágrafo único - Quando os exercentes de quaisquer atividades ou profissões se constituírem, seja pelo número reduzido, seja pela natureza mesma dessas atividades ou profissões, seja pelas afinidades existentes entre elas, em condições tais que não se possam sindicalizar eficientemente pelo critério de especificidade de categoria, é-lhes permitido sindicalizar-se pelo critério de categorias similares ou conexas, entendendo-se como tais as que se acham compreendidas nos limites de cada grupo constante do Quadro de Atividades e Profissões.

Art 571. Qualquer das atividades ou profissões concentradas na forma do parágrafo único do artigo anterior poderá dissociar-se do sindicato principal, formando um sindicato específico, desde que o novo sindicato, a juizo da Comissão do Enquadramento Sindical, ofereça possibilidade de vida associativa regular e de ação sindical eficiente.

Art 572. Os sindicatos que se constituirem por categorias similares ou conexas, nos termos do parágrafo único do art. 570, adotarão denominação em que fiquem, tanto como possivel, explicitamente mencionadas as atividades ou profissões concentradas, de conformidade com o quadro das atividades e profissões, ou se se tratar de subdivisões, de acordo com o que determinar a Comissão do Enquadramento Sindical.

Parágrafo único - Ocorrendo a hipótese do artigo anterior, o Sindicato principal terá a denominação alterada, eliminando-se-lhe a designação relativa à atividade ou profissão dissociada.

Art. 573 - O agrupamento dos Sindicatos em Federações obedecerá às mesmas regras que as estabelecidas neste Capítulo para o agrupamento das atividades e profissões em Sindicatos.

Parágrafo único - As Federações de Sindicatos de profissões liberais poderão ser organizadas independentemente do grupo básico da Confederação, sempre que as respectivas profissões se acharem submetidas, por disposições de lei, a um único regulamento. (Parágrafo 1º renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 574 - Dentro da mesma base territorial, as empresas industriais do tipo artesanal poderão constituir entidades sindicais, de primeiro e segundo graus, distintas das associações sindicais das empresas congêneres, de tipo diferente.

Parágrafo único. Compete à Comissão de Enquadramento Sindical definir, de modo genérico, com a aprovação do ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, a dimensão e os demais característicos das empresas industriais de tipo artesanal.

Art 575. O quadro de atividades e profissões será revisto de dois em dois anos, por proposta da Comissão do Enquadramento Sindical, para o fim de ajustá-lo às condições da estrutura econômica e profissional do país.

§ 1º - Antes de proceder à revisão do Quadro, a Comissão deverá solicitar sugestões às entidades sindicais e às associações profissionais.

§ 2º - A proposta de revisão será submetida à aprovação do Ministro do Trabalho, Industria e Comercio.

Art. 576 - A Comissão do Enquadramento Sindical será constituída pelo Diretor-Geral do Departamento Nacional do Trabalho, que a presidirá, e pelos seguintes membros:

I - 2 (dois) representantes do Departamento Nacional do Trabalho;

II - 1 (um) representante do Departamento Nacional de Mão-de-Obra;

III - 1 (um) representante do Instituto Nacional de Tecnologia, do Ministério da Indústria e do Comércio;

IV - 1 (um) representante do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária, do Ministério da Agricultura;

V - 1 (um) representante do Ministério dos Transportes;

VI - 2 (dois) representantes das categorias econômicas; e

VII - 2 (dois) representantes das categorias profissionais.

§ 1º - Os membros da CES serão designados pelo Ministro do Trabalho e Previdência Social, mediante.

a) indicação dos titulares das Pastas, quanto aos representantes dos outros Ministérios;

b) indicação do respectivo Diretor Geral, quanto ao do DNMO;

c) eleição pelas respectivas Confederações, em conjunto, quanto aos representantes das categorias econômicas e profissionais, de acôrdo com as instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho e Previdência Social.

§ 2º - Cada Membro terá um suplente designado juntamente com o titular.

§ 3º - Será de 3 (três) anos o mandato dos representantes das categorias econômica e profissional. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 925, de 10.10.1969)

§ 4º - Os integrantes da Comissão perceberão a gratificação de presença que for estabelecida por decreto executivo.

§ 5º - Em suas faltas ou impedimentos o Diretor-Geral do DNT será substituído na presidência pelo Diretor substituto do Departamento ou pelo representante deste na Comissão, nesta ordem.

§ 6º - Além das atribuições fixadas no presente Capítulo e concernentes ao enquadramento sindical, individual ou coletivo, e à classificação das atividades e profissões, competirá também à CES resolver, com recurso para o Ministro do Trabalho e Previdência Social, tôdas as dúvidas e controvérsias concernentes à organização sindical.

Art. 577 - O Quadro de Atividades e Profissões em vigor fixará o plano básico do enquadramento sindical.

CAPÍTULO III

DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

SEÇÃO I

DA FIXAÇÃO E DO RECOLHIMENTO DO IMPOSTO SINDICAL

Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

Com a significativa alteração promovida pela reforma trabalhista, as receitas sindicais atualmente podem ser sintetizadas da seguinte forma:

Contribuição sindical	»»	Anteriormente chamada de imposto sindical. A partir da reforma trabalhista, **deixou de ser obrigatória** para todos. Portanto, é devida apenas pelos trabalhadores que autorizarem prévia e expressamente; é recolhida anualmente, sendo regulada pelos artigos 578 a 610 da CLT.
Contribuição confederativa	»»	Objetiva o financiamento da cúpula sindical (sistema confederativo); só pode ser exigida de empregados associados.

Contribuição assistencial	»»	É prevista na negociação coletiva e se destina a custear **atividades assistenciais** do sindicato; só pode ser exigida de empregados associados.
Mensalidade dos associados	»»	É quantia paga mensalmente para custeio da associação; só pode ser exigida de empregados associados.

Art. 580. A contribuição sindical será recolhida, de uma só vez, anualmente, e consistirá: (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

I - Na importância correspondente à remuneração de um dia de trabalho, para os empregados, qualquer que seja a forma da referida remuneração;

Il - para os agentes ou trabalhadores autônomos e para os profissionais liberais, numa importância correspondente a 30% (trinta por cento) do maior valor-de-referência fixado pelo Poder Executivo, vigente à época em que é devida a contribuição sindical, arredondada para Cr$ 1,00 (um cruzeiro) a fração porventura existente;

III - para os empregadores, numa importância proporcional ao capital social da firma ou empresa, registrado nas respectivas Juntas Comerciais ou órgãos equivalentes, mediante a aplicação de alíquotas, conforme a seguinte tabela progressiva:

(..)

§ 1º A contribuição sindical prevista na tabela constante do item III deste artigo corresponderá à soma da aplicação das alíquotas sobre a porção do capital distribuído em cada classe, observados os respectivos limites.

§ 2º Para efeito do cálculo de que trata a tabela progressiva inserta no item III deste artigo, considerar-se-á o valor de referência fixado pelo Poder Executivo, vigente à data de competência da contribuição, arredondando-se para Cr$1,00 (um cruzeiro) a fração porventura existente.

§ 3º - É fixada em 60% (sessenta por cento) do maior valor-de-referência, a que alude o parágrafo anterior, a contribuição mínima devida pelos empregadores, independentemente do capital social da firma ou empresa, ficando, do mesmo modo, estabelecido o capital equivalente a 800.000 (oitocentas mil) vezes o maior valor-de-referência, para efeito do cálculo da contribuição máxima, respeitada a Tabela progressiva constante do item III.

§ 4º Os agentes ou trabalhadores autônomos e os profissionais liberais, organizados em firma ou empresa, com capital social registrado, recolherão a contribuição sindical de acordo com a tabela progressiva a que se refere o item III. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 5º As entidades ou instituições que não estejam obrigadas ao registro de capital social, consideração, como capital, para efeito do cálculo de que trata a tabela progressiva constante do item III deste artigo, o valor resultante da aplicação do percentual de 40% (quarenta por cento) sobre o movimento econômico registrado no exercício imediatamente anterior, do que darão conhecimento à respectiva entidade sindical ou à Delegacia Regional do Trabalho, observados os limites estabelecidos no § 3º deste artigo. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 6º Excluem-se da regra do § 5º as entidades ou instituições que comprovarem, através de requerimento dirigido ao Ministério do Trabalho, que não exercem atividade econômica com fins lucrativos. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

Art. 581. Para os fins do item III do artigo anterior, as empresas atribuirão parte do respectivo capital às suas sucursais, filiais ou agências, desde que localizadas fora da base territorial da entidade sindical representativa da atividade econômica do estabelecimento principal, na proporção das correspondentes operações econômicas, fazendo a devid a comunicação às Delegacias Regionais do Trabalho, conforme localidade da sede da empresa, sucursais, filiais ou agências. (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

§ 1º Quando a empresa realizar diversas atividades econômicas, sem que nenhuma delas seja preponderante, cada uma dessas atividades será incorporada à respectiva categoria econômica, sendo a contribuição sindical devida à entidade sindical representativa da mesma categoria, procedendo-se, em relação às correspondentes sucursais, agências ou filiais, na forma do presente artigo.

§ 2º Entende-se por atividade preponderante a que caracterizar a unidade de produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades convirjam, exclusivamente em regime de conexão funcional.

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

§ 1º Considera-se um dia de trabalho, para efeito de determinação da importância a que alude o item I do Art. 580, o equivalente:

a) a uma jornada normal de trabalho, se o pagamento ao empregado for feito por unidade de tempo;

b) a 1/30 (um trinta avos) da quantia percebida no mês anterior, se a remuneração for paga por tarefa, empreitada ou comissão.

§ 2º Quando o salário for pago em utilidades, ou nos casos em que o empregado receba, habitualmente, gorjetas, a contribuição sindical corresponderá a 1/30 (um trinta avos) da importância que tiver servido de base, no mês de janeiro, para a contribuição do empregado à Previdência Social.

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

§ 1º - O recolhimento obedecerá ao sistema de guias, de acordo com as instruções expedidas pelo Ministro do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

§ 2º - O comprovante de depósito da contribuição sindical será remetido ao respectivo Sindicato; na falta deste, à correspondente entidade sindical de grau superior, e, se for o caso, ao Ministério do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

Art. 584. Servirá de base para o pagamento da contribuição sindical, pelos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais, a lista de contribuintes organizada pelos respectivos sindicatos e, na falta destes, pelas federações ou confederações coordenadoras da categoria. (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

Art. 585. Os profissionais liberais poderão optar pelo pagamento da contribuição sindical unicamente à entidade sindical representativa da respectiva profissão, desde que a exerça, efetivamente, na firma ou empresa e como tal sejam nelas registrados. (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

Parágrafo único. Na hipótese referida neste artigo, à vista da manifestação do contribuinte e da exibição da prova de quitação da contribuição, dada por sindicato de profissionais liberais, o empregador deixará de efetuar, no salário do contribuinte, o desconto a que se refere o Art. 582.

Art. 586. A contribuição sindical será recolhida, nos meses fixados no presente Capítulo, à Caixa Econômica Federal ao Banco do Brasil S. A. ou aos estabelecimentos bancários nacionais integrantes do sistema de arrecadação dos tributos federais, os quais, de acordo com instruções expedidas pelo Conselho Monetário Nacional, repassarão à Caixa Econômica Federal as importâncias arrecadadas. (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

§ 1º Integrarão a rede arrecadadora as Caixas Econômicas Estaduais, nas localidades onde inexistam os estabelecimentos previstos no caput deste artigo.

§ 2º Tratando-se de empregador, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais o recolhimento será efetuado pelos próprios, diretamente ao estabelecimento arrecadador.

§ 3º A contribuição sindical devida pelos empregados e trabalhadores avulsos será recolhida pelo empregador e pelo sindicato, respectivamente.

Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

Art. 588. A Caixa Econômica Federal manterá conta corrente intitulada "Depósitos da Arrecadação da Contribuição Sindical", em nome de cada uma das entidades sindicais beneficiadas, cabendo ao Ministério do Trabalho cientificá-la das ocorrências pertinentes à vida administrativa dessas entidades. (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

§ 1º Os saques na conta corrente referida no caput deste artigo far-se-ão mediante ordem bancária ou cheque com as assinaturas conjuntas do presidente e do tesoureiro da entidade sindical.

§ 2º A Caixa Econômica Federal remeterá, mensalmente, a cada entidade sindical, um extrato da respectiva conta corrente, e, quando solicitado, aos órgãos do Ministério do Trabalho.

Art. 589. Da importância da arrecadação da contribuição sindical serão feitos os seguintes créditos pela Caixa Econômica Federal, na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho: (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

§ 1º O sindicato de trabalhadores indicará ao Ministério do Trabalho e Emprego a central sindical a que estiver filiado como beneficiária da respectiva contribuição sindical, para fins de destinação dos créditos previstos neste artigo.

§ 2º A central sindical a que se refere a alínea *b* do inciso II do caput deste artigo deverá atender aos requisitos de representatividade previstos na legislação específica sobre a matéria.

I - para os empregadores:

a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;

b) 15% (quinze por cento) para a federação;

c) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e

d) 20% (vinte por cento) para a 'Conta Especial Emprego e Salário';

II - para os trabalhadores:

a) 5% (cinco por cento) para a confederação correspondente;

b) 10% (dez por cento) para a central sindical;

c) 15% (quinze por cento) para a federação;

d) 60% (sessenta por cento) para o sindicato respectivo; e

e) 10% (dez por cento) para a 'Conta Especial Emprego e Salário';

III - (revogado);

IV - (revogado).

Art. 590. Inexistindo confederação, o percentual previsto no art. 589 desta Consolidação caberá à federação representativa do grupo. (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

§ 1º (Revogado).

§ 2º (Revogado).

§ 3º Não havendo sindicato, nem entidade sindical de grau superior ou central sindical, a contribuição sindical será creditada, integralmente, à 'Conta Especial Emprego e Salário'.

§ 4º Não havendo indicação de central sindical, na forma do § 1º do art. 589 desta Consolidação, os percentuais que lhe caberiam serão destinados à 'Conta Especial Emprego e Salário'

Art. 591. Inexistindo sindicato, os percentuais previstos na alínea *c* do inciso I e na alínea *d* do inciso II do caput do art. 589 desta Consolidação serão creditados à federação correspondente à mesma categoria econômica ou profissional. (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

Parágrafo único. Na hipótese do caput deste artigo, os percentuais previstos nas alíneas *a* e *b* do inciso I e nas alíneas *a* e *c* do inciso II do caput do art. 589 desta Consolidação caberão à confederação.

SEÇÃO II

DA APLICAÇÃO DO IMPOSTO SINDICAL

Art. 592 - A contribuição sindical, além das despesas vinculadas à sua arrecadação, recolhimento e controle, será aplicada pelos sindicatos, na conformidade dos respectivos estatutos, usando aos seguintes objetivos: (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

I - Sindicatos de empregadores e de agentes autônomos:

a) assistência técnica e jurídica;

b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica;

c) realização de estudos econômicos e financeiros;

d) agências de colocação;

e) cooperativas;

f) bibliotecas;

g) creches;

h) congressos e conferências;

i) medidas de divulgação comercial e industrial no País, e no estrangeiro, bem como em outras tendentes a incentivar e aperfeiçoar a produção nacional.

j) feiras e exposições;

l) prevenção de acidentes do trabalho;

m) finalidades desportivas.

II - Sindicatos de empregados:

a) assistência jurídica;

b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica;

c) assistência à maternidade;

d) agências de colocação;

e) cooperativas;

f) bibliotecas;

g) creches;

h) congressos e conferências;

i) auxilio-funeral;

j) colônias de férias e centros de recreação;

l) prevenção de acidentes do trabalho;

m) finalidades deportivas e sociais;

n) educação e formação profissicinal.

o) bolsas de estudo.

III - Sindicatos de profissionais liberais:

a) assistência jurídica;

b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica;

c) assistência à maternidade;

d) bolsas de estudo;

e) cooperativas;

f) bibiotecas;

g) creches;

h) congressos e conferências;

i) auxílio-funeral;

j) colônias de férias e centros de recreação;

l) estudos técnicos e científicos;

m) finalidades desportivas e sociais;

n) educação e formação profissional;

o) prêmios por trabalhos técnicos e científicos.

IV - Sindicatos de trabalhadores autônomos:

a) auisténcia técnica e jurídica;

b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica;

c) assistência à maternidade;

d) bolsas de estudo;

e) cooperativas;

f) bibliotecas;

g) creches;

h) congressos e conferências;

i) auxílio-funeral;

j) colônias de férias e centros de recreação;

l) educação e formação profissional;

m) finalidades desportivas e sociais;

§ 1º A aplicação prevista neste artigo ficará a critério de cada entidade, que, para tal fim, obedecerá, sempre, às peculiaridades do respectivo grupo ou categoria, facultado ao Ministro do Trabalho permitir a inclusão de novos programas, desde que assegurados os serviços assistenciais fundamentais da entidade.

§ 2º Os sindicatos poderão destacar, em seus orçamentos anuais, até 20% (vinco por cento) dos recursos da contribuição sindical para o custeio das suas atividades administrativas, independentemente de autorização ministerial.

§ 3º O uso da contribuição sindical prevista no § 2º não poderá exceder do valor total das mensalidades sociais consignadas nos orçamentos dos sindicatos, salvo autorização expressa do Ministro do Trabalho.

Art. 593. As percentagens atribuídas às entidades sindicais de grau superior e às centrais sindicais serão aplicadas de conformidade com o que dispuserem os respectivos conselhos de representantes ou estatutos. (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

Parágrafo único. Os recursos destinados às centrais sindicais deverão ser utilizados no custeio das atividades de representação geral dos trabalhadores decorrentes de suas atribuições legais.

Art. 594 - O "Fundo Social Sindical" será gerido e aplicado pela Comissão do Imposto Sindical em objetivos que atendam aos interesses gerais da organização sindical nacional ou à assistência social aos trabalhadores. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 9.615, de 20.8.1946) (Vide Lei nº 4.589, de 1964) (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

SEÇÃO III

DA COMISSÃO DO IMPOSTO SINDICAL

Art. 595 - (Revogado pela Lei nº 4.589, de 11.12.1964)

Art. 596. (Revogado pela Lei nº 4.589, de 11.12.1964)

Art. 597. (Revogado pela Lei nº 4.589, de 11.12.1964)

SEÇÃO IV

DAS PENALIDADES

Art. 598 - Sem prejuízo da ação criminal e das penalidades previstas no art. 553, serão aplicadas multas de Cr$ 10,00 (dez cruzeiros) a Cr$ 10.000,00 (dez mil cruzeiros) pelas infrações deste Capítulo impostas no Distrito Federal pela autoridade competente de 1ª instância do Departamento Nacional do Trabalho e nos Estados e no Território do Acre pelas autoridades regionais do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio. (Vide Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946) (Vide Lei nº 6.205, de 1975 e Lei 6.986, de 1982) (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

Parágrafo único - A gradação da multa atenderá à natureza da infração e às condições sociais e econômicas do infrator. (Vide Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946)

Art. 599 - Para os profissionais liberais, a penalidade consistirá na suspensão do exercício profissional, até a necessária quitação, e será aplicada pelos órgãos públicos ou autárquicos disciplinadores das respectivas profissões mediante comunicação das autoridades fiscalizadoras. (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

Art. 600 - O recolhimento da contribuição sindical efetuado fora do prazo referido neste Capítulo, quando espontâneo, será acrescido da multa de 10% (dez por cento), nos 30 (trinta) primeiros dias, com o adicional de 2% (dois por cento) por mês subseqüente de atraso, além de juros de mora de 1 % (um por cento) ao mês e correção monetária, ficando, nesse caso, o infrator, isento de outra penalidade. (Redação dada pela Lei nº 6.181, de 11.12.1974) (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

§ 1º - O montante das cominações previstas neste artigo reverterá sucessivamente: (Redação dada pela Lei nº 6.181, de 11.12.1974)

a) ao Sindicato respectivo;

b) à Federação respectiva, na ausência de Sindicato;

c) à Confederação respectiva, inexistindo Federação.

§ 2º - Na falta de Sindicato ou entidade de grau superior, o montante a que alude o parágrafo precedente reverterá à conta "Emprego e Salário. (Redação dada pela Lei nº 6.181, de 11.12.1974)

SEÇÃO V

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 601 -

Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical e que venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

Parágrafo único - De igual forma se procederá com os empregados que forem admitidos depois daquela data e que não tenham trabalhado anteriormente nem apresentado a respectiva quitação.

Art. 603 - Os empregadores são obrigados a prestar aos encarregados da fiscalização os esclarecimentos necessários ao desempenho de sua missão e a exibir-lhes, quando exigidos, na parte relativa ao pagamento de empregados, os seus livros, folhas de pagamento e outros documentos comprobatórios desses pagamentos, sob pena da multa cabível. (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

Art. 605 - As entidades sindicais são obrigadas a promover a publicação de editais concernentes ao recolhimento do imposto sindical, durante 3 (três) dias, nos jornais de maior circulação local e até 10 (dez) dias da data fixada para depósito bancário. (Vide Lei nº 11.648, de 2008) (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

Art. 606 - Às entidades sindicais cabe, em caso de falta de pagamento da contribuição sindical, promover a respectiva cobrança judicial, mediante ação executiva, valendo como título de dívida a certidão expedida pelas autoridades regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 925, de 10.10.1969) (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

§ 1º O Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio baixará as instruções regulando a expedição das certidões a que se refere o presente artigo das quais deverá constar a individualização de contribuinte, a indicação do débito e a designação da entidade a favor da qual será recolhida a importância de imposto, de acordo com o respectivo enquadramento sindical.

§ 2º - Para os fins da cobrança judicial do imposto sindical, são extensivos às entidades sindicais, com exceção do foro especial, os privilégios da Fazenda Pública, para cobrança da dívida ativa.

Art. 607 - É considerado como documento essencial ao comparecimento às concorrências públicas ou administrativas e para o fornecimento às repartições paraestatais ou autárquicas a prova da quitação do respectivo imposto sindical e a de recolhimento do imposto sindical, descontado dos respectivos empregados. (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

Art. 608 - As repartições federais, estaduais ou municipais não concederão registro ou licenças para funcionamento ou renovação de atividades aos estabelecimentos de empregadores e aos escritórios ou congêneres dos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais, nem concederão alvarás de

licença ou localização, sem que sejam exibidas as provas de quitação do imposto sindical, na forma do artigo anterior. (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

Parágrafo único - A não observância do disposto neste artigo acarretará, de pleno direito, a nulidade dos atos nele referidos, bem como dos mencionados no artigo 607. (Parágrafo incluído pela Lei nº 6.386, de 9.12.1976)

Art. 609 - O recolhimento da contribuição sindical e todos os lançamentos e movimentos nas contas respectivas são isentos de selos e taxas federais, estaduais ou municipais. (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

Art. 610 - As dúvidas no cumprimento deste Capítulo serão resolvidas pelo Diretor-Geral do Departamento Nacional do Trabalho, que expedirá as instruções que se tornarem necessárias à sua execução. (Redação dada pela Lei nº 4.589, de 11.12.1964) (Vide Lei nº 11.648, de 2008)

TÍTULO VI - CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

Comentário:

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

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Comentário:

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

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

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

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

Comentário:

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

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

Esquematicamente temos:

Principais diferenças entre CCT e ACT

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

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Comentário:

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

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

Neste sentido a Súmula 679 do STF:

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

~~Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre~~ (MP 808)

Comentário:

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

NOVIDADE

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

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

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

~~XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;~~ (MP 808)

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

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

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula

compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

~~§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho participarão, como litisconsortes necessários, em ação coletiva que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos, vedada a apreciação por ação individual.~~ (MP 808)

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

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

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

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

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

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

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

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

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

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

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

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

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

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

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

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

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

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Art. 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para êsse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acôrdo, e, em segunda, de 1/3 (um têrço) dos mesmos.

Parágrafo único. O "quorum" de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados.

Comentário:

Nos dois dispositivos acima, a CLT prevê forma de aprovação de CCT e ACT, *quorum* de associados para votação etc. É importante conhecer (e, portanto, **decorar**) todos estes requisitos para fins de concurso público.

Art. 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatòriamente:

I - Designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e emprêsas acordantes;

II - Prazo de vigência;

III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;

IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;

V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos;

VI - Disposições sôbre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;

VII - Direitos e deveres dos empregados e emprêsas;

VIII - Penalidades para os Sindicatos convenentes, os empregados e as emprêsas em caso de violação de seus dispositivos.

Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenentes ou as emprêsas acordantes, além de uma destinada a registro.

Comentário:

Os CCT e ACT são, necessariamente, **escritos** (ou seja, não podem ser verbais). Por este motivo diz-se que tais instrumentos são **solenes**.

Art. 614 - Os Sindicatos convenentes ou as emprêsas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acôrdo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.

Comentário:

Sobre a forma de publicidade do instrumento negocial, a CLT estabelece a necessidade de apresentar a CCT e o ACT para ser **registrado e arquivado** no Ministério do Trabalho, no prazo de 8 dias contados de sua assinatura.

§ 1º As Convenções e os Acôrdos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data da entrega dos mesmos no órgão referido neste artigo.

§ 2º Cópias autênticas das Convenções e dos Acordos deverão ser afixados de modo visível, pelos Sindicatos convenentes, nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das emprêsas compreendidas no seu campo de aplicação, dentro de 5 (cinco) dias da data do depósito previsto neste artigo.

Comentário:

Pelo disposto acima, a vigência do instrumento coletivo está condicionada ao seu depósito no Ministério do Trabalho. Esta questão, porém, **não** é pacífica na doutrina. Há entendimentos de que mesmo não havendo o depósito no Ministério o diploma coletivo pode estar em vigor.

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

Comentário:

A **duração máxima** dos CCT e ACT foi definida pela Consolidação das Leis do Trabalho como sendo de **2 anos**.

O debate, neste contexto, diz respeito à aderência permanente (ou não) das regras jurídicas nos contratos de trabalho dos empregados, mesmo depois de cessada a duração do instrumento coletivo que a previa.

A partir da reforma trabalhista, foi legalmente adotada a teoria da **aderência limitada pelo prazo** (ou seja, sem ultratividade).

Segunda tal teoria, as disposições de CCT e ACT somente surtem efeitos durante a vigência do diploma autônomo, não havendo aderência das disposições juscoletivas nos contratos de trabalho.

Art. 615 - O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de Convenção ou Acôrdo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembléia Geral dos Sindicatos convenentes ou partes acordantes, com observância do disposto no art. 612.

§ 1º O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de Convenção ou Acôrdo será depositado para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado observado o disposto no art. 614.

§ 2º As modificações introduzidos em Convenção ou Acôrdo, por fôrça de revisão ou de revogação parcial de suas claúsulas passarão a vigorar 3 (três) dias após a realização de depósito previsto no § 1º.

Comentário:

Nos dispositivos acima, está a previsão quanto à possibilidade de a CCT ou ACT ser prorrogada, revisada, denunciada ou revogada.

Quanto à **prorrogação**, precisamos lembrar que a própria CLT estabelece vigência máxima de 2 anos para os diplomas coletivos. Sendo assim, a eventual prorrogação (somada à vigência inicial, deve respeitar este prazo máximo). Nesse sentido, a OJ 322 da SDI-1 do TST:

> *OJ-SDI1-322 ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA DE TERMO ADITIVO PRORROGANDO O ACORDO PARA PRAZO INDETERMINADO. INVÁLIDA*
>
> *Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado.*

A **revisão** do diploma coletivo, por sua vez, é o procedimento pelo qual as partes envolvidas na negociação decidem alterar determinada (s) cláusula (s) durante a vigência do mesmo.

Já a **denúncia** significa que uma das partes pretende não cumprir o instrumento coletivo em vigor, e comunica a outra parte de sua intenção.

Por fim, a **revogação** (total ou parcial) tem lugar quando as partes decidem, como o nome sugere, revogar algumas cláusulas - ou a totalidade - do CCT ou ACT vigorante.

Em todos estes casos, o art. 615 exige que tais alterações sejam subordinadas, em qualquer caso, à aprovação de Assembleia Geral dos Sindicatos convenentes ou partes acordantes.

Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as emprêsas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

§ 1º Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou emprêsas interessadas dar ciência do fato, conforme o caso, ao Departamento Nacional do Trabalho ou aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, para convocação compulsória dos Sindicatos ou emprêsas recalcitrantes.

§ 2º No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do Ministério de Trabalho e Previdência Social, ou se malograr a negociação entabolada, é facultada aos Sindicatos ou emprêsas interessadas a instauração de dissídio coletivo.

§ 3º - Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro dos 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.

§ 4º - Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente.

Art. 617 - Os empregados de uma ou mais emprêsas que decidirem celebrar Acôrdo Coletivo de Trabalho com as respectivas emprêsas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas emprêsas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado êsse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.

§ 2º Para o fim de deliberar sôbre o Acôrdo, a entidade sindical convocará assembléia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos têrmos do art. 612.

Art. 618 - As emprêsas e instituições que não estiverem incluídas no enquadramento sindical a que se refere o art. 577 desta Consolidação poderão celebrar Acôrdos Coletivos de Trabalho com os Sindicatos representativos dos respectivos empregados, nos têrmos dêste Título.

Art. 619. Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acôrdo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito.

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

Comentário:

É possível que seja celebrada CCT entre os sindicatos obreiro e patronal e, ao mesmo tempo, esteja em vigor ACT celebrado entre o sindicato obreiro e empresas(s) da categoria econômica representada pelo sindicato patronal que celebrou a CCT.

Nestes casos, que diploma coletivo será aplicável aos trabalhadores abrangidos pela CCT e também pelo ACT?

Após a reforma trabalhista, **sempre** prevalecerão as regras do ACT (que é mais específico que a CCT).

Art. 621. As Convenções e os Acordos poderão incluir entre suas cláusulas disposição sôbre a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da emprêsa e sôbre participação, nos lucros. Estas disposições mencionarão a forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como o plano de participação, quando fôr o caso.

Art. 622. Os empregados e as emprêsas que celebrarem contratos individuais de trabalho, estabelecendo condições contrárias ao que tiver sido ajustado em Convenção ou Acôrdo que lhes fôr aplicável, serão passíveis da multa nêles fixada.

Parágrafo único. A multa a ser imposta ao empregado não poderá exceder da metade daquela que, nas mesmas condições seja estipulada para a emprêsa.

Art. 623. Será nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acôrdo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Govêrno ou concernente à política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços.

Parágrafo único. Na hipótese dêste artigo, a nulidade será declarada, de ofício ou mediante representação, pelo Ministro do Trabalho e Previdência Social, ou pela Justiça do Trabalho em processo submetido ao seu julgamento.

Art. 624. A vigência de cláusula de aumento ou reajuste salarial, que implique elevação de tarifas ou de preços sujeitos à fixação por autoridade pública ou repartição governamental, dependerá de prévia audiência dessa autoridade ou repartição e sua expressa declaração no tocante à possibilidade de elevação da tarifa ou do preço e quanto ao valor dessa elevação.

Art. 625. As controvérsias resultantes da aplicação de Convenção ou de Acôrdo celebrado nos têrmos dêste Título serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

TÍTULO VI-A - DA COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Comentário:

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

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

Art. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. Parágrafo único. As Comissões referidas no caput deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical.

Comentário:

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

Art. 625-B. A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, e observará as seguintes normas:

I - a metade de seus membros será indicada pelo empregador e outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio,secreto, fiscalizado pelo sindicato de categoria profissional;

II - haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes títulares;

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

Comentário:

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

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

§ 1º É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei.

Comentário:

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

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

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

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

Comentário:

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

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

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

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

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

Comentário:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Comentário:

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

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

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

Em resumo:

TÍTULO VII - DO PROCESSO DE MULTAS ADMINISTRATIVAS

CAPÍTULO I

DA FISCALIZAÇÃO, DA AUTUAÇÃO E DA IMPOSIÇÃO DE MULTAS

Comentário:

Neste título, a CLT trata do processo de multas administrativas, o qual é autuado pela fiscalização trabalhista a cargo do Ministério do Trabalho. Como se sabe, o Ministério executa tal fiscalização por meio do seu corpo de Auditores Fiscais do Trabalho (AFT).

Art. 626 - Incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

Parágrafo único - Os fiscais dos Institutos de Seguro Social e das entidades paraestatais em geral dependentes do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio serão competentes para a fiscalização a que se refere o presente artigo, na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho, Industria e Comercio.

Art. 627 - A fim de promover a instrução dos responsáveis no cumprimento das leis de proteção do trabalho, a fiscalização deverá observar o critério de dupla visita nos seguintes casos:

a) quando ocorrer promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, sendo que, com relação exclusivamente a esses atos, será feita apenas a instrução dos responsáveis;

b) em se realizando a primeira inspeção dos estabelecimentos ou dos locais de trabalho, recentemente inaugurados ou empreendidos.

Art. 627-A. Poderá ser instaurado procedimento especial para a ação fiscal, objetivando a orientação sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho, bem como a prevenção e o saneamento de infrações à legislação mediante Termo de Compromisso, na forma a ser disciplinada no Regulamento da Inspeção do Trabalho.

Art. 628. Salvo o disposto nos arts. 627 e 627-A, a toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração.

§ 1º Ficam as emprêsas obrigadas a possuir o livro intitulado "Inspeção do Trabalho", cujo modêlo será aprovado por portaria Ministerial.

§ 2º Nesse livro, registrará o agente da inspeção sua visita ao estabelecimento, declarando a data e a hora do início e término da mesma, bem como o resultado da inspeção, nêle consignando, se fôr o caso, tôdas as irregularidades verificadas e as exigências feitas, com os respectivos prazos para seu atendimento, e, ainda, de modo legível, os elementos de sua identificação funcional.

§ 3º Comprovada má fé do agente da inspeção, quanto à omissão ou lançamento de qualquer elemento no livro, responderá êle por falta grave no cumprimento do dever, ficando passível, desde logo, da pena de suspensão até 30 (trinta) dias, instaurando-se, obrigatòriamente, em caso de reincidência, inquérito administrativo.

§ 4º A lavratura de autos contra emprêsas fictícias e de endereços inexistentes, assim como a apresentação de falsos relatórios, constituem falta grave, punível na forma do § 3º.

Comentário:

Antes de avançar é preciso esclarecer que "multa administrativa" e "Auto de Infração" **não** são expressões sinônimas. No contexto da inspeção do trabalho, a multa administrativa será aplicada no processo administrativo que se inicia com o Auto de Infração (AI).

Art. 629 - O auto de infração será lavrado em duplicata, nos têrmos dos modelos e instruções expedidos, sendo uma via entregue ao infrator, contra recibo, ou ao mesmo enviada, dentro de 10 (dez) dias da lavratura, sob pena de responsabilidade, em registro postal, com franquia e recibo de volta.

§ 1º O auto não terá o seu valor probante condicionado à assinatura do infrator ou de testemunhas, e será lavrado no local da inspeção, salvo havendo motivo

justificado que será declarado no próprio auto, quando então deverá ser lavrado no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, sob pena de responsabilidade.

§ 2º Lavrado o auto de infração, não poderá êle ser inutilizado, nem sustado o curso do respectivo processo, devendo o agente da inspeção apresentá-lo à autoridade competente, mesmo se incidir em êrro.

Comentário:

Acerca da formalização do processo administrativo, vê-se, portanto, que após sua lavratura, o Auto de Infração deve ser encaminhado, pelo Auditor Fiscal autuante, à sua chefia, que providenciará a constituição do processo administrativo.

§ 3º O infrator terá, para apresentar defesa, o prazo de 10 (dez) dias contados do recebimento do auto.

§ 4º O auto de infração será registrado com a indicação sumária de seus elementos característicos, em livro próprio que deverá existir em cada órgão fiscalizador, de modo a assegurar o contrôle do seu processamento.

Comentário:

O "livro próprio" mencionado no §4º, atualmente, é um sistema informatizado por meio do qual o processo é cadastrado e tem seu trâmite registrado eletronicamente.

No §3º, por sua vez, podemos ver a previsão celetista quanto à possibilidade de interposição de defesa por parte do autuado.

Poderá compor o processo, portanto, a defesa apresentada pelo empregador contra quem foi lavrado o AI. Esta é uma faculdade e caberá ao autuado decidir por apresentar ou não defesa.

Art. 630. Nenhum agente da inspeção poderá exercer as atribuições do seu cargo sem exibir a carteira de identidade fiscal, devidamente autenticada, fornecida pela autoridade competente.

§ 1º É proibida a outorga de identidade fiscal a quem não esteja autorizado, em razão do cargo ou função, a exercer ou praticar, no âmbito da legislação trabalhista, atos de fiscalização.

§ 2º - A credencial a que se refere êste artigo deverá ser devolvida para inutilização, sob as penas da lei em casos de provimentos em outro cargo público, exoneração ou demissão bem como nos de licenciamento por prazo superior a 60 (sessenta) dias e de suspensão do exercício do cargo.

§ 3º - O agente da inspeção terá livre acesso a tôdas dependências dos estabelecimentos sujeitos ao regime da legislação, sendo as emprêsas, por seus dirigentes ou prepostos, obrigados a prestar-lhes os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais e a exibir-lhes, quando exigidos, quaisquer documentos que digam respeito ao fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

§ 4º - Os documentos sujeitos à inspeção deverão permanecer, sob as penas da lei nos locais de trabalho, sòmente se admitindo, por exceção, a critério da autoridade competente, sejam os mesmos apresentados em dia hora prèviamente fixados pelo agente da inspeção.

§ 5º - No território do exercício de sua função, o agente da inspeção gozará de passe livre nas emprêsas de transportes, públicas ou privadas, mediante a apresentação da carteira de identidade fiscal.

§ 6º - A inobservância do disposto nos §§ 3º, 4º e 5º configurará resistência ou embaraço à fiscalização e justificará a lavratura do respectivo auto de infração, cominada a multa de valor igual a meio (1/2) salário mínimo regional até 5 (cinco) vêzes êsse salário, levando-se em conta, além das circunstâncias atenuantes ou agravantes, a situação econômico-financeira do infrator e os meios a seu alcance para cumprir a lei.

§ 7º - Para o efeito do disposto no § 5º, a autoridade competente divulgará em janeiro e julho, de cada ano, a relação dos agentes da inspeção titulares da carteira de identidade fiscal.

§ 8º - As autoridades policiais, quando solicitadas, deverão prestar aos agentes da inspeção a assistência de que necessitarem para o fiel cumprimento de suas atribuições legais.

Art. 631 - Qualquer funcionário público federal, estadual ou municipal, ou representante legal de associação sindical, poderá comunicar à autoridade competente do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio as infrações que verificar.

Parágrafo único - De posse dessa comunicação, a autoridade competente procederá desde logo às necessárias diligências, lavrando os autos de que haja mister.

Art. 632 - Poderá o autuado requerer a audiência de testemunhas e as diligências que lhe parecerem necessárias à elucidação do processo, cabendo, porém, à autoridade, julgar da necessidade de tais provas.

Comentário:

No artigo acima vemos a previsão para que o autuado requeira audiência de testemunhas.

Art. 633 - Os prazos para defesa ou recurso poderão ser prorrogados de acordo com despacho expresso da autoridade competente, quando o autuado residir em localidade diversa daquela onde se achar essa autoridade.

Art. 634 - Na falta de disposição especial, a imposição das multas incumbe às autoridades regionais competentes em matéria de trabalho, na forma estabelecida por este Título.

Comentário:

Cumpre destacar que os AFT lavram Autos de Infração, mas **não** cabe a eles aplicar penalidades pecuniárias.

A imposição de penalidade, portanto, é atribuição da autoridade regional, que atualmente é o Superintendente Regional do Trabalho e Emprego.

§ 1º A aplicação da multa não eximirá o infrator da responsabilidade em que incorrer por infração das leis penais.

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo.

CAPÍTULO II

DOS RECURSOS

Art. 635 - De tôda decisão que impuser multa por infração das leis e disposições reguladoras do trabalho, e não havendo forma especial de processo caberá recurso para o Diretor-Geral Departamento ou Serviço do Ministério do Trabalho e Previdência Social, que fôr competente na matéria.

Parágrafo único. As decisões serão sempre fundamentadas.

Art. 636. Os recursos devem ser interpostos no prazo de 10 (dez) dias, contados do recebimento da notificação, perante autoridade que houver imposto a multa, a qual, depois de os informar encaminhá-los-á à autoridade de instância superior.

Comentário:

Recebida a multa, o administrado terá a possibilidade de pagá-la com desconto de 50% (§6º) ou apresentar recurso.

~~§ 1º - O recurso só terá seguimento se o interessado o instruir com a prova do depósito da multa.~~

Comentário:

A respeito do dispositivo acima, a jurisprudência entendeu que a exigência de depósito prévio para admissibilidade de recurso fere o contraditório e a ampla defesa. Por este motivo, o TST editou Súmula 424:

> *O §1º do art. 636 da CLT, que estabelece a exigência de prova do depósito prévio do valor da multa cominada em razão de autuação administrativa como pressuposto de admissibilidade de recurso administrativo, não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, ante a sua incompatibilidade com o inciso LV do art. 5º.*

Esta Súmula do TST foi editada após o STF publicar a Súmula Vinculante 21, cuja redação é a seguinte:

> *SÚMULA VINCULANTE Nº 21*
>
> *É inconstitucional a exigência de depósito ou arrolamento prévios de dinheiro ou bens para admissibilidade de recurso administrativo.*

§ 2º - A notificação somente será realizada por meio de edital, publicada no órgão oficial, quando o infrator estiver em lugar incerto e não sabido.

Comentário:

Regra geral, o administrado atingido pela multa deve ser notificado pelos Correios. Somente será admitida a notificação por edital quando o infrator estiver em lugar incerto e não sabido (ocorre quando não é encontrado endereço atualizado do empregador nos bancos de dados disponíveis).

§ 3º - A notificação de que trata êste artigo fixará igualmente o prazo de 10 (dez) dias para que o infrator recolha o valor da multa, sob pena de cobrança executiva.

§ 4º - As guias de depósito eu recolhimento serão emitidas em 3 (três) vias e o recolhimento da multa deverá preceder-se dentro de 5 (cinco) dias às repartições federais competentes, que escriturarão a receita a crédito do Ministério da Trabalho e Previdência Social.

§ 5º - A segunda via da guia do recolhimento será devolvida pelo infrator à repartição que a emitiu, até o sexto dia depois de sua expedição, para a averbação no processo.

§ 6º - A multa será reduzida de 50% (cinqüenta por cento) se o infrator, renunciando ao recurso a recolher ao Tesouro Nacional dentro do prazo de 10 (dez) dias contados do recebimento da notificação ou da publicação do edital.

§ 7º - Para a expedição da guia, no caso do § 6º, deverá o infrator juntar a notificação com a prova da data do seu recebimento, ou a fôlha do órgão oficial que publicou o edital.

Art. 637. De tôdas as decisões que proferirem em processos de infração das leis de proteção ao trabalho e que impliquem arquivamento dêstes, observado o disposto no parágrafo único do art. 635, deverão as autoridades prolatoras recorrer de ofício para a autoridade competente de instância superior.

Art. 638 - Ao Ministro do Trabalho, Industria e Comercio é facultado avocar ao seu exame e decisão, dentro de 90 (noventa) dias do despacho final do assunto, ou no curso do processo, as questões referentes à fiscalização dos preceitos estabelecidos nesta Consolidação.

CAPÍTULO III

DO DEPÓSITO, DA INSCRIÇÃO E DA COBRANÇA

Art. 639 - Não sendo provido o recurso, o depósito se converterá em pagamento.

Comentário:

De toda sorte, caso o administrado não pague a multa e não tenha interposto recurso (ou, se interpôs, o recurso foi julgado improcedente), caberá à União cobrar a dívida.

Nestes casos, o débito é inscrito em dívida ativa para posterior cobrança judicial.

Art. 640 - É facultado às Delegacias Regionais do Trabalho, na conformidade de instruções expedidas pelo Ministro de Estado, promover a cobrança amigável das multas antes encaminhamento dos processos à cobrança executiva.

Art. 641 - Não comparecendo o infrator, ou não depositando a importância da multa ou penalidade, far-se-á a competente inscrição em livro especial, existente nas repartições das quais se tiver originado a multa ou penalidade, ou de onde tenha provindo a reclamação que a determinou, sendo extraída cópia autentica dessa inscrição e enviada às autoridades competentes para a respectiva cobrança judicial, valendo tal instrumento como título de dívida líquida e certa.

Art. 642 - A cobrança judicial das multas impostas pelas autoridades administrativas do trabalho obedecerá ao disposto na legislação aplicável à cobrança da dívida ativa da União, sendo promovida, no Distrito Federal e nas capitais dos Estados em que funcionarem Tribunais Regionais do Trabalho, pela Procuradoria da Justiça do Trabalho, e nas demais localidades, pelo Ministério Público Estadual e do Território do Acre, nos termos do Decreto-Lei nº 960, de 17 de dezembro de 1938.

Parágrafo único. No Estado de São Paulo a cobrança continuará a cargo da Procuradoria do Departamento Estadual do Trabalho, na forma do convênio em vigor.

TÍTULO VII-A - DA PROVA DE INEXISTÊNCIA DE DÉBITOS TRABALHISTAS

Comentário:

Este título foi inserido na CLT pela Lei nº 12.440/2011.

Trata-se de um cadastro de empresas que possuem débitos trabalhistas, análogo ao que já existia para débitos tributários.

É uma forma de fornecer informações aos interessados, no intuito de evitar a contratação de empresas que sabidamente descumprem a legislação do trabalho.

A Lei 12.440, além de incluir os dispositivos abaixo na CLT, alterou a Lei 8.666/1993 (Estatuto Geral de Licitações e Contratos), para proibir aos entes públicos a contratação de empresas com histórico de dívidas trabalhistas.

Art. 642-A. É instituída a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT), expedida gratuita e eletronicamente, para comprovar a inexistência de débitos inadimplidos perante a Justiça do Trabalho.

§ 1º O interessado não obterá a certidão quando em seu nome constar:

I – o inadimplemento de obrigações estabelecidas em sentença condenatória transitada em julgado proferida pela Justiça do Trabalho ou em acordos judiciais trabalhistas, inclusive no concernente aos recolhimentos previdenciários, a honorários, a custas, a emolumentos ou a recolhimentos determinados em lei; ou

II – o inadimplemento de obrigações decorrentes de execução de acordos firmados perante o Ministério Público do Trabalho ou Comissão de Conciliação Prévia.

§ 2º Verificada a existência de débitos garantidos por penhora suficiente ou com exigibilidade suspensa, será expedida Certidão Positiva de Débitos Trabalhistas em nome do interessado com os mesmos efeitos da CNDT.

§ 3º A CNDT certificará a empresa em relação a todos os seus estabelecimentos, agências e filiais.

§ 4º O prazo de validade da CNDT é de 180 (cento e oitenta) dias, contado da data de sua emissão.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CLT 2016. 46ª edição. LTr. 2016

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

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013.

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

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

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

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

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

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

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

RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho Esquematizado. 2ª edição. Rio de Janeiro: Método, 2012.