

## **Aula 00**

*Direito do trabalho p/ FeSaúde  
(Contador) Com Videoaulas - Pós-Edital*

Autor:  
**Antonio Daud**

30 de Novembro de 2020

## Sumário

1 - Considerações Iniciais.....	3
2 - Contrato de trabalho .....	4
2.1 - Elementos essenciais do contrato de trabalho .....	6
2.2 - Modalidades do contrato de trabalho.....	8
2.2.1 - Contrato de experiência .....	12
2.2.2 – Indeterminação contratual automática .....	16
2.2.3 – Trabalho intermitente .....	16
2.2.4 – Teletrabalhador.....	19
2.3 – Poder no contrato de trabalho .....	21
2.4 – Alteração do contrato de trabalho .....	25
2.5 – Interrupção e suspensão do contrato de trabalho.....	36
2.5.1. Interrupção do contrato de trabalho.....	37
2.5.2. Suspensão do contrato de trabalho .....	48
2.6 – Contrato de trabalho e CTPS .....	55
Questões Comentadas.....	57
Lista de Questões.....	98
Gabarito .....	112
Resumo .....	113
Aspectos gerais.....	113
Modalidades contratuais: por prazo determinado.....	114
Poderes do empregador.....	114



<i>Alterações do contrato de trabalho</i> .....	115
<i>Suspensão e Interrupção do contrato de trabalho</i> .....	116
<i>Modalidades contratuais: empregado intermitente</i> .....	118
<i>Modalidades contratuais: teletrabalho</i> .....	119
<i>CTPS</i> .....	120
<i>Conclusão</i> .....	121
<i>Lista de Legislação, Súmulas e OJ do TST relacionados à aula</i> .....	122
<i>CF/88</i> .....	122
<i>CLT</i> .....	122
<i>Legislação específica</i> .....	129
<i>TST</i> .....	131



## 1 - CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Oi amigos (as),

Será um grande prazer podermos auxiliá-los (las) na preparação para o concurso de **Contador da Fundação da Saúde de Niterói/RJ**.

Este curso, como verão a seguir, é composto de **teoria** e muitas **questões comentadas**.

Vamos iniciar agora umas das aulas **mais importantes do curso**, tendo em vista a quantidade de questões sobre o assunto que caíram em provas nos últimos anos.



Vamos ao trabalho!



## 2 - CONTRATO DE TRABALHO

Iniciemos o tópico com a definição celetista de **contrato de trabalho**, que existe no âmbito das relações empregatícias (entre empregado e empregador):

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

Lembro da distinção entre **relações de trabalho** e **relações de emprego**, sendo que estas últimas demandam a existência dos elementos fático-jurídicos da relação empregatícia.

Neste contexto, o termo mais adequado para o que iremos estudar nesta aula seria **contrato de emprego**, não é mesmo?

Sim!

Pois bem, o legislador inseriu na CLT o termo contrato de trabalho, que é amplamente utilizado. Apenas fiquem atentos para que isso não gere confusão quanto ao significado de relação de trabalho e relação de emprego.

Quanto às características do contrato de trabalho podemos destacar as seguintes: o contrato de trabalho é contrato de direito privado, sinalagmático, consensual, *intuitu personae*, de trato permanente, de atividade e oneroso.

O contrato de trabalho é de **natureza privada** porque a prestação de serviços é regida pelo direito privado.

O Ministro Godinho<sup>1</sup> ressalta, inclusive, que mesmo quando o Estado é o empregador (no caso dos empregados públicos regidos pela CLT) permanece a condição privada dos contratos de trabalho, visto que ele figura como empregador sem que haja prerrogativas especiais.

Note-se também que a imperatividade das normas trabalhistas **não** significa dizer que o contrato de trabalho tenha natureza pública.

A natureza **sinalagmática** do contrato de trabalho deriva do fato de que existem obrigações recíprocas e contrapostas: o empregado oferece sua energia (prestação laboral) com a contrapartida remuneratória, a cargo do empregador.

A doutrina confere ao contrato de trabalho característica **consensual** tendo em vista que, em regra, **não** se exige forma solene para este tipo de acordo (ou seja: contrato de trabalho, em regra, não exige formalidade imperativa).

---

<sup>1</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12ª Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 507.



Já a celebração *intuitu personae* vincula-se à personalidade que atinge o empregado, sendo, inclusive, um dos elementos fático-jurídicos da relação empregatícia. Lembrem-se que a personalidade atinge o empregado, mas não o empregador (a figura do empregado é infungível; a do empregador, fungível).

Também é conferida ao contrato de trabalho a característica de **trato permanente** porque as obrigações das partes (realização das atividades laborais com a correspondente contraprestação remuneratória) ocorrem de forma continuada no tempo, havendo, em regra, a indeterminação do prazo dos contratos de trabalho.

Este conceito está associado ao **princípio da continuidade da relação de emprego**.

O contrato de trabalho é **de atividade** porque é uma prestação de fazer (o labor). A obrigação do empregado é dispor de sua energia nas tarefas designadas pelo empregador, **não** sendo possível se falar em contrato de resultado. Como aprendemos anteriormente, o risco do empreendimento deve ser suportado pelo empregador, que assumirá lucros e prejuízos do negócio.

Por fim, podemos destacar a **onerosidade** do contrato de trabalho, pois caso não haja a contraprestação pecuniária, não poderemos falar em relação de emprego (seria o caso do trabalho voluntário).

Neste aspecto é importante lembrar que se há intenção de receber salário (*animus contrahendi*) resta configurada a onerosidade, não sendo afastada esta característica quando o empregador não cumpre sua parte do acordo.



## ESQUEMATIZANDO

### Características do contrato de trabalho

É contrato de direito privado	»	A prestação de serviços é regida pelo direito privado.
Sinalagmático	»	Existem obrigações recíprocas e contrapostas: o empregado oferece sua energia (prestação laboral) com a contrapartida remuneratória, a cargo do empregador.
Consensual	»	Em regra, <b>não</b> se exige forma solene para este tipo de acordo.
<i>Intuitu personae</i>	»	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). Não é contrato de resultado.
Oneroso	»	Deve haver a contraprestação pecuniária, a cargo do empregador.



## 2.1 - Elementos essenciais do contrato de trabalho

INCIDÊNCIA EM PROVA: BAIXA

Aplicam-se aos contratos de trabalho os elementos de validade dos contratos em geral, conforme definido no **Código Civil** (Lei 10.406/02):

Lei 10.406/02, art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

I - agente capaz;

II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III - forma prescrita ou não defesa em lei.

A validade do contrato requer capacidade dos agentes, que no caso serão empregador e empregado.

No caso do empregador aplica-se a regra do direito civil, devendo o empregador (pessoa física ou jurídica, ou até ente despersonalizado) ter aptidão jurídica para assumir direitos e obrigações trabalhistas.

O empregado, para ser agente capaz de assumir direitos e obrigações trabalhistas, deve atender os requisitos da CLT. De acordo com sua idade, o empregado pode ser relativamente incapaz, e por isso dependerá de assistência de seu responsável legal para a prática de determinados atos; exemplo:

CLT, 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.

### ➤ Trabalho ilícito X Trabalho proibido

Quanto ao **objeto lícito, possível, determinado ou determinável** 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 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 há consenso doutrinário sobre algumas situações específicas, como leciona Valentin Carrion<sup>2</sup>:

“Os contratos de trabalho exigem para sua validade, além da capacidade do agente e forma especial, se prevista, que seu objeto não seja nem ilícito nem impossível. A doutrina e a jurisprudência assim também o entendem; e deixam de reconhecer quaisquer direitos ao empregado; (...) Há quem distinga a atividade ilícita, por si mesma, daquelas outras que não o seriam se se fizesse abstração da finalidade do empreendimento a que se destinam. A prostituta que exerce seu comércio carnal subordinada à proprietária da casa de tolerância é exemplo da primeira atividade; a arrumadeira ou o garçom da mesma casa é exemplo das segundas. Estas últimas atividades teriam proteção laboral; a primeira não.”

Não podemos, entretanto, confundir a ilicitude do objeto (como visto acima) 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.

Sobre esta Súmula e a distinção entre trabalho ilícito e trabalho proibido Sérgio Pinto Martins<sup>3</sup> observa que

“O trabalho do policial militar não é ilícito, em que iria se configurar contravenção penal, mas proibido. É o mesmo que ocorre com o trabalho do menor de 16 anos ou do menor de 18 anos em atividades insalubres ou perigosas<sup>4</sup>, em que se reconhece o vínculo de emprego se estiverem presentes os requisitos legais ou paga-se o adicional respectivo. Não importa proibição do trabalhador de exercer outra atividade, pois, para esse fim, haverá a penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar.”

<sup>2</sup> CARRION, Valentin. Op. cit., p. 329.

<sup>3</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários às Súmulas do TST. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 302.

<sup>4</sup> CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

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



Em regra, portanto, temos que:

Trabalho ilícito	»»	Envolve tipo legal penal ou concorre para ele, e retira do trabalhador a proteção trabalhista.
Trabalho proibido	»»	Envolve atividade que é irregular, mas não se constitui em tipo legal penal. Apesar da irregularidade do labor, o empregado recebe a proteção trabalhista.

Acerca da **forma prescrita ou não defesa em lei** pode-se destacar que, em geral, os contratos de trabalho não dependem de forma solene. Reconhece-se, inclusive, a validade de contratos verbais.

Em alguns casos, entretanto, existe obrigação de que haja forma definida, sob pena de invalidade.

Novamente podemos utilizar o exemplo da aprendizagem:

CLT, art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado **por escrito** e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos (...).



Não confundam **elementos de validade** do contrato de trabalho com **elementos fático-jurídicos** da relação de emprego (pessoa física, personalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade).

## 2.2 - Modalidades do contrato de trabalho

Estudaremos neste tópico a classificação doutrinária dos contratos de acordo com a sua externalização e seu prazo.

### ➤ Contratos de trabalho tácitos e expressos

Como é materializado um contrato de trabalho entre empregado e empregador?

Retomando o artigo 442, vemos que, no direito do trabalho, tal acordo pode ocorrer tacitamente ou expressamente:



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

O contrato será acordado (firmado) **expressamente** quando houver tal pactuação entre empregado e empregador (os sujeitos manifestaram-se no sentido de que existe a relação de emprego).

Entretanto, muitas vezes a pessoa física presta serviços com pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade (elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego) sem que haja qualquer formalização do vínculo.

Nestes casos, verificando-se que existe a relação de emprego (sem a correspondente formalização) estaremos diante de um contrato de trabalho acordado **tacitamente**, ou seja, o empregador consentiu que a pessoa física laborasse para ele.

A CLT também esclarece que o contrato pode ser verbal ou por escrito, e que o contrato de trabalho pode ser determinado ou indeterminado:

CLT, art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado **tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito**, por **prazo determinado ou indeterminado**, ou para prestação de trabalho intermitente.

Deste modo, é possível reconhecer-se o contrato de trabalho mesmo que as partes o tenham acordado apenas de forma verbal. Assim, o contrato expresso pode ser por escrito ou apenas verbal.

Registre-se que esta é a regra geral, mas determinadas situações exigem a pactuação com solenidade especial. Um exemplo é a aprendizagem, cujo contrato deve ser necessariamente escrito.

Conforme artigo 428 da CLT, contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, **ajustado por escrito** e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 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.

Resumindo as possibilidades de formas contratuais trago abaixo um esquema elaborado com base na lição de Amauri Mascaro Nascimento<sup>5</sup>:

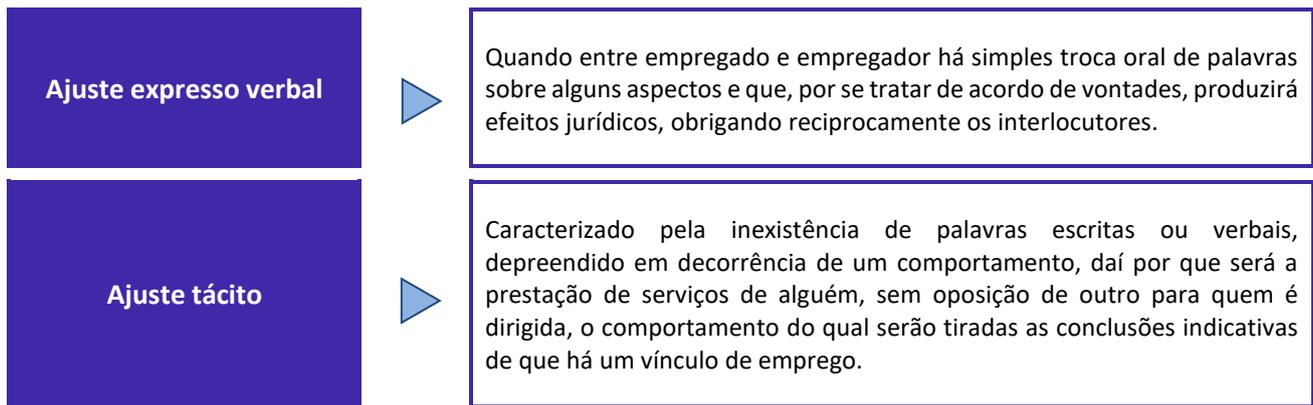
**Ajuste expresso escrito**



Quando há um contrato escrito de trabalho, sendo regra geral a inexistência de contrato escrito, pois não há essa exigência legal como princípio (...).

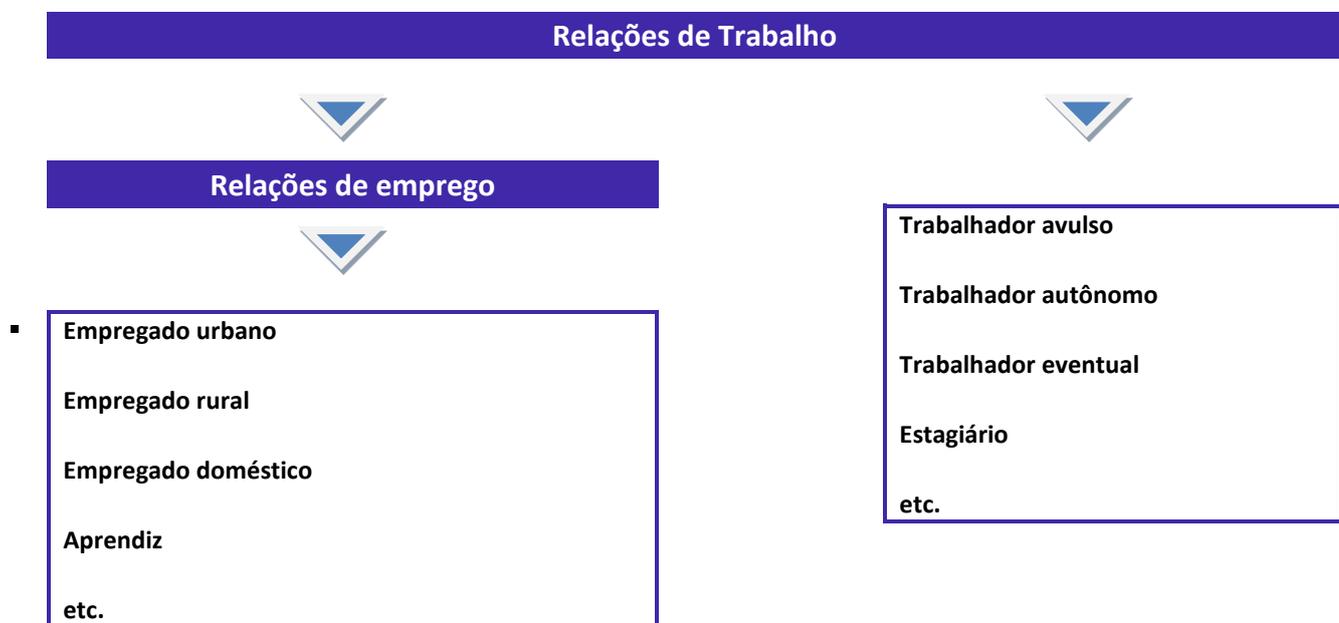
<sup>5</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 161-162.





Estudaremos agora as relações de trabalho *lato sensu*, conceito que abarca relações de trabalho que não configuram relação de emprego.

Retomando o esquema para todos se orientarem:



➤ **Contratos por prazo indeterminado e determinado**

Acerca do **prazo** do contrato, a regra no direito do trabalho é que tais ajustes tenham prazo **indeterminado**, somente havendo possibilidade de determinação de prazo nas hipóteses previstas legalmente.

O contrato por prazo indeterminado, como o nome faz crer, não possui data definida de término, vigendo até que evento futuro o extinga (a extinção do contrato de trabalho será estudada em outro momento do curso).

Podemos então ressaltar que esta característica do contrato de trabalho (em regra é indeterminado) se relaciona ao **princípio da continuidade da relação de emprego**.

A excepcionalidade dos contratos a prazo determinado na esfera trabalhista foi o objeto da questão abaixo (correta):



CESPE/TRT9 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2007

O contrato de trabalho pode ser escrito, verbal ou tácito, e seus requisitos são a personalidade, a subordinação, a onerosidade e a continuidade. O contrato por prazo determinado, como exceção ao princípio da continuidade, entretanto, só é válido nas situações e pelo tempo expressamente previstos em lei.

Já o contrato por prazo determinado nasce com término pré-definido.

O conceito celetista de contrato por prazo determinado é o seguinte:

CLT, art. 443, § 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.

Como aprendemos anteriormente, a **regra** é que haja **indeterminação de prazo** nos contratos trabalhistas, e as hipóteses elencadas pelo artigo 443 da CLT para contratos por prazo determinado são:

CLT, art. 443, § 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**.

Saliente-se que a CLT fala em “só será válido” no sentido da determinação de prazo, ou seja, se um contrato for firmado com prazo determinado fora das hipóteses legalmente admitidas, na verdade ele será considerado como sendo a prazo indeterminado.

Acerca das duas primeiras alíneas do dispositivo supra Valentin Carrion<sup>6</sup> cita os seguintes exemplos:

“Exemplo da primeira hipótese é a contratação de empregados para a temporada de veraneio em uma região de turismo; exemplo da segunda, o ajuste de intérpretes para a realização de uma feira internacional por entidade criada para esse fim exclusivo.”

Este artigo é recorrente em provas, como na questão abaixo, correta:

CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2009

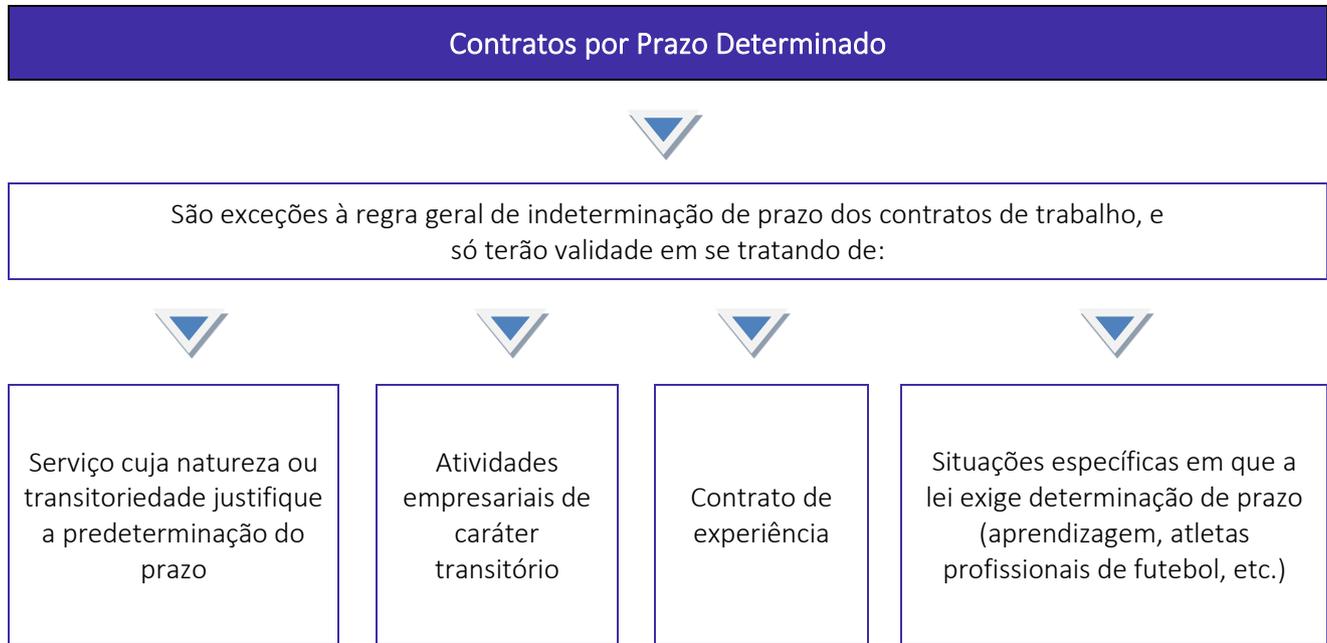
Os contratos de trabalho têm prazo indeterminado ou determinado. Para este, observam-se os seguintes requisitos: serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a determinação do prazo; atividades empresariais de caráter transitório; ou contrato de experiência.

<sup>6</sup> CARRION, Valentin. Op. cit., p. 332-333.



Além das hipóteses elencadas no artigo 443, a CLT e outras Leis estipulam situações nas quais os contratos devem possuir prazo predeterminado, sendo estes casos em que também estaremos diante de exceções à diretriz geral de indeterminação de prazos dos contratos de trabalho.

Esquemmatizando estas regras especiais sobre contratos com prazo determinado temos:



A transitoriedade aludida no artigo 443 que justifica a predeterminação de prazo pode ser exemplificada com os casos em que vendedores são contratados pelas empresas que vendem chocolates para atender a maior demanda da clientela em período de Páscoa.

Utilizando o exemplo anterior, poderíamos citar o caso de atividades empresariais de caráter transitório se a loja somente abrisse em períodos de Páscoa, de modo que a própria atividade empresarial é transitória e, portanto, materializa-se um caso em que se permite a contratação por prazo determinado.

Acerca do prazo máximo dos contratos a prazo determinado temos a seguinte regra geral:

CLT, 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.

Se este prazo máximo for desrespeitado o contrato não possuirá mais prazo determinado, ou seja, será indeterminado.

### 2.2.1 - Contrato de experiência

INCIDÊNCIA EM PROVA: ALTA

A terceira possibilidade de predeterminação de prazo definida no artigo 443 é com relação aos contratos de experiência, onde se possibilita que o empregador possa firmar contrato para verificar a habilidade e conduta do empregado na realização das tarefas.



Sob a óptica do empregado, a experiência lhe permite conhecer as condições gerais do local de trabalho e sua função, de modo a fornecer subsídios para que este decida sobre permanecer ou não no trabalho.



PEGADINHA

O contrato de experiência é uma fase probatória, onde as partes se conhecem e verificam as condições, habilidades e condutas recíprocas para posteriormente decidirem sobre a continuidade do vínculo. Entretanto, **não** podemos caracterizar o contrato de experiência como sendo “contrato preliminar” ou “promessa de contrato”.

Conforme disposto na CLT (art. 445, § único), o contrato de experiência **não** poderá exceder de 90 (noventa) dias.

Em face do que aprendemos nas páginas anteriores, sobre contratos a prazo determinado, o gabarito da questão abaixo é (E):

FCC/TRT9 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2013

Com fundamento nas disposições da CLT, em relação ao contrato de trabalho por prazo determinado, o mesmo

- (A) será considerado por prazo indeterminado se suceder, dentro de um ano, a outro contrato por prazo determinado.
- (B) não é admitido pelo ordenamento jurídico brasileiro.
- (C) pode ser prorrogado, tácita ou expressamente, por no máximo três vezes.
- (D) pode ser celebrado livremente pelas partes, para qualquer tipo de atividade empresarial.
- (E) não poderá ser estipulado por mais de 2 anos, ou, no caso de contrato de experiência, não poderá ser estipulado por mais de 90 dias.

Além disso, há outra regra que, se desrespeitada, dá causa à indeterminação do prazo: só se permite 1 (uma) prorrogação do contrato de experiência (assim como nas outras hipóteses do artigo 443):

CLT, 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.

**Exemplo:** a fábrica de confecções contratou um auxiliar administrativo por 30 dias, através de contrato de experiência. O empregador decidiu prorrogar a experiência por mais 30 dias, para continuar testando as habilidades do empregado recém-admitido. Posteriormente, prorrogou mais uma vez, não ultrapassando o limite máximo de 90 dias.



Neste caso, apesar de no somatório o prazo total ter sido mantido em 90 dias, a segunda prorrogação converte o contrato em prazo indeterminado.

Ressalte-se que o artigo também fala em “tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez”, e isso significa que, caso o contrato expire e mantenha-se a prestação laboral, estaremos diante de contrato a prazo indeterminado.

Voltando ao exemplo anterior (do auxiliar administrativo), vamos supor que, após o final da primeira prorrogação o empregador, tacitamente, consentiu que o empregado continuasse trabalhando no escritório: restará configurado contrato a prazo indeterminado, pois a única prorrogação admitida já expirou.

Ainda quanto ao prazo do contrato de experiência, a CLT estabelece que este **não** poderá exceder de 90 (noventa) dias. **Não** existe na Consolidação determinação de prazo mínimo de experiência nem exigência de que a prorrogação tenha o mesmo prazo do contrato inicial.

Desta forma, podemos ter, por exemplo, um contrato de experiência de 30 dias com prorrogação de 60 dias, ou um contrato de experiência de 30 dias com prorrogação de 30 dias.

O que não pode ser admitido, por exemplo, seria um contrato de 60 dias com prorrogação de 60 dias, pois extrapolaria o limite máximo de 90 dias, e conseqüentemente, o contrato tornar-se-ia a prazo indeterminado.

Em relação à formalização do contrato de experiência, **não** existe na CLT determinação de que o mesmo seja escrito. Entretanto, como é um contrato a prazo determinado, que possui termo prefixado, a jurisprudência tem exigido formalização escrita.

-----

Ainda quanto à experiência é oportuno mencionar que desde 2008 a CLT contém previsão de limite para a comprovação de experiência prévia:

CLT, 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.

Ao término do nosso curso estudaremos diversos assuntos, como extinção do contrato de trabalho, aviso prévio, FGTS, entre outros. O importante agora é sabermos que o término do contrato de experiência não tem os mesmos efeitos de uma rescisão sem justa causa.

Feita esta observação, precisamos saber o seguinte:





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 esta conduta teria a intenção deliberada de fraudar a legislação trabalhista.

Atento a isto, o legislador inseriu disposição na CLT dispositivo que torna este contrato determinado a prazo indeterminado:

CLT, 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.

Percebam que o citado dispositivo legal aplica-se não somente ao nosso exemplo (contrato de experiência), mas também às tentativas fraudulentas envolvendo outras modalidades de contrato a prazo determinado.

Sobre a exceção disposta no artigo (salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos) a CLT **não** definiu o que seriam os tais “serviços especializados” ou, ainda pior, os “certos acontecimentos”.

Este dispositivo legal foi explorado na questão abaixo – cujo gabarito foi (D):

FCC/TRT19 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados - 2008

O Hotel Fazenda Água da Chuva celebrou contrato de trabalho por tempo determinado com Denise pelo prazo de 2 meses (Dezembro e Janeiro), tendo em vista a necessidade de um número maior de empregados em razão das férias escolares, Natal e Ano Novo. No Carnaval seguinte, também em razão da necessidade temporária de maior número de empregados, o hotel celebrou outro contrato de trabalho com prazo determinado com Denise pelo prazo de 1 mês (Março). De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), neste caso, a sucessão de contratos de trabalho com prazo determinado é

- (A) inválida tendo em vista que os dois contratos de trabalho ultrapassaram o prazo máximo de 60 dias permitidos pela legislação.
- (B) inválida tendo em vista que entre a celebração dos contratos não tinha decorrido mais de 6 meses do término do primeiro contrato, prazo legal previsto na legislação.
- (C) inválida em razão da celebração de dois contratos com prazo determinado com o mesmo empregado dentro do período de um ano.



- (D) válida tendo em vista que a contratação ocorreu em razão da realização de certos acontecimentos.
- (E) inválida tendo em vista que é vedada a celebração de mais de um contrato de trabalho com prazo determinado com a mesma pessoa.

### 2.2.2 – Indeterminação contratual automática

INCIDÊNCIA EM PROVA: MÉDIA

Vistas as regras atinentes às modalidades de contratos a termo, em confronto com o que já aprendemos acerca dos princípios que regem as relações de emprego, podemos concluir que tais contratos são exceção.

Em regra, de acordo com o princípio da continuidade da relação de emprego, existe a indeterminação de prazo nos contratos de emprego. Assim, desrespeitadas as exigências para a validade do contrato a termo, opera-se a **indeterminação contratual automática**.

### 2.2.3 – Trabalho intermitente

INCIDÊNCIA EM PROVA: MÉDIA

A reforma trabalhista criou a modalidade de trabalho intermitente, que é o contrato de trabalho **por escrito** no qual a **prestação de serviços não é contínua**. Nesta modalidade, há alternância de períodos de trabalho e de inatividade, independentemente do tipo de atividade do empregador ou da função do empregado.

Assim, o empregador pactua com o empregado uma remuneração, todavia ela será devida apenas nas situações em que o empregado for convocado a trabalhar.

Por exemplo: determinado restaurante contrata um garçom trabalhar, de forma intermitente, durante o horário das refeições (almoço e jantar). Assim, o garçom labora das 11hs às 14hs (todos os dias) e das 19hs às 22hs, de quinta a sábado. Este mesmo garçom pode ainda ser convocado pelo empregador para laborar, por exemplo, em sábados de maior movimento.

Esta modalidade confere bastante flexibilidade ao empregador, que não se compromete em ter à sua disposição empregados durante momentos de baixa demanda da atividade empresarial. Assim, o empregador ganhou a liberdade para ter empregados, mas só convocá-los a trabalhar em momentos específicos que realmente necessitar. Podemos perceber, portanto, que o trabalho intermitente representa uma mitigação da alteridade, transferindo ao empregado alguns dos riscos do negócio.

Do lado do empregado, embora possa ter outros vínculos empregatícios e, em tese, possa escolher quando atender ou não à convocação do empregador, ele **não tem qualquer garantia** de quanto tempo trabalhará no mês ou de sua remuneração total, colocando-o em situação de insegurança.

#### *E como funciona esta modalidade?*

Primeiramente, o empregado é contratado pelo empregador, pactuando-se a intermitência no próprio contrato de trabalho.



Em determinado momento, o empregador convoca o empregado para a prestação de serviços. O empregado deve ser convocado com antecedência de, no mínimo, **3 dias** (corridos) e ser informado acerca da jornada de trabalho.

Recebida a convocação, o empregado pode optar por aceitar ou não o chamado. O obreiro tem o prazo de **1 dia útil** para responder ao chamado, presumindo-se como recusa o silêncio. Caso aceite e compareça ao local de trabalho, o empregado terá sua jornada de trabalho computada e, portanto, remunerada.

O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e, portanto, não haverá remuneração. Além disso, durante a inatividade, o empregado poderá prestar serviços a outros contratantes.

Vejam que, **embora exista subordinação**, o empregado poderá optar por não atender à convocação do empregador.

Por outro lado, se o empregado aceita a convocação e, posteriormente, ou o empregado ou o empregador desistem, sem justo motivo, há previsão de pagamento de multa de 50% da remuneração que seria devida. Vejam, portanto, o porquê de o silêncio do empregado ser encarado como recusa.

- - - -

A exceção ao trabalho intermitente diz respeito aos aeronautas<sup>7</sup>, regidos por regulamentação própria.

Abaixo o dispositivo celetista que autoriza o contrato de trabalho intermitente:

CLT, art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, **ou para prestação de trabalho intermitente**.

§ 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.

Outro ponto de destaque é que o contrato de trabalho intermitente deve ser **necessariamente por escrito** (mais uma exceção à regra geral de que os contratos de trabalho são consensuais):

CLT, art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser **celebrado por escrito** e deve conter especificamente o **valor da hora de trabalho**, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

---

<sup>7</sup> Cuidado para não confundir os aeronautas com os aeroviários. Aeronautas, regidos por legislação própria, compõem as tripulações das aeronaves. Em outras palavras, aqueles que voam são os aeronautas. Os aeroviários trabalham nos serviços terrestres das companhias aéreas.



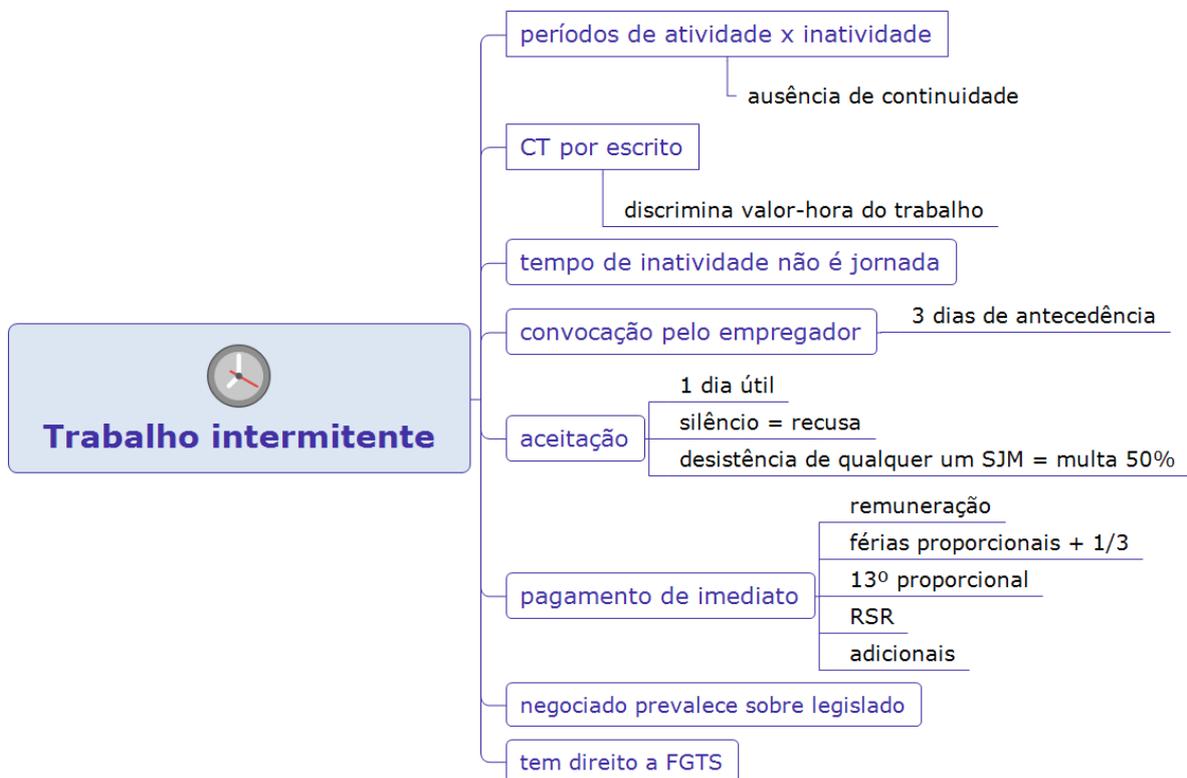
Com efeito, se o contrato intermitente é celebrado de modo verbal ou tácito, não irá se amoldar às regras do art. 452-A, não se admitindo a alternância de períodos de inatividade.

Finalizando os comentários, o trabalhador intermitente tem direito, assim como os demais empregados, além da sua remuneração, à percepção de férias (acrescidas do terço constitucional), 13º, repouso semanal remunerado e adicionais legais, além do recolhimento ao FGTS.



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

Resumindo os principais pontos do trabalho intermitente, temos o seguinte quadro:



Há vários aspectos do trabalho intermitente que não ficaram claros na lei. Todavia, para concursos públicos, precisaremos nos ater à literalidade dos dispositivos, sobretudo neste período de reforma trabalhista recente.



## 2.2.4 – Teletrabalhador

INCIDÊNCIA EM PROVA: ALTA

Por meio da reforma trabalhista, 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.

Vejam como o legislador definiu tal modalidade contratual:

CLT, 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.

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

A questão abaixo, incorreta, cobrou justamente tal informação:

FCC/TST – Analista Judiciário–Área Judiciária - 2017

Entende-se teletrabalho a prestação de serviços exclusivamente 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.

Como será detalhado em outros momentos do curso, o teletrabalhador foi **excluído do controle de jornada**, não possuindo, por exemplo, direito a horas extras, como regra geral (CLT, art. 62, III).

Quanto à **alteração** entre o regime presencial e o regime de teletrabalho, adiantando um tema desta aula, resalto que é possível que a alteração em um contrato de trabalho vigente ocorra de duas formas:

- **Bilateral**: havendo mútuo acordo entre as partes, é lícita a alteração desde que se registre a alteração em aditivo contratual (CLT, art. 75-C, §1º);
- **Unilateral** (sem consentimento do empregado): a alteração somente pode se dar do regime de teletrabalho para o presencial (e não o inverso), sempre com registro em aditivo contratual (CLT, art. 75-C, §2º).

A CLT deixa claro, ainda, que **equipamentos** e a infraestrutura eventualmente fornecidos pelo empregador para viabilizar o teletrabalho (computador, impressora, mesa de trabalho, *link* de internet etc) não integram



a remuneração daquele trabalhador (CLT, art. 75-D, parágrafo único<sup>8</sup>). São, portanto, utilidades sem natureza salarial.

**Exemplo:** o valor do *link* de internet ou do computador fornecido pelo empregador para viabilizar a prestação de serviços do teletrabalhador não irá repercutir no cálculo de parcelas trabalhistas como férias, 13º salário, FGTS, uma vez que não possui natureza salarial.

Ainda em relação a tais equipamentos, a CLT prevê que a responsabilidade pelo seu fornecimento e manutenção serão objeto de contrato escrito:

CLT, 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**.

Como é mais difícil para o empregador fiscalizar o empregado fora de suas dependências, aquele deverá instruir seus teletrabalhadores de modo a prevenir a ocorrência de acidentes do trabalho.

Por outro lado, o empregado deverá assinar um 'termo de responsabilidade' comprometendo-se a seguir as instruções patronais:

CLT, 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

Apesar de o empregador instruir os teletrabalhadores e estes se comprometerem a seguir as instruções fornecidas, não há garantias de que tais atitudes têm o condão de isentar o empregador em caso de infortúnio com o teletrabalhador.



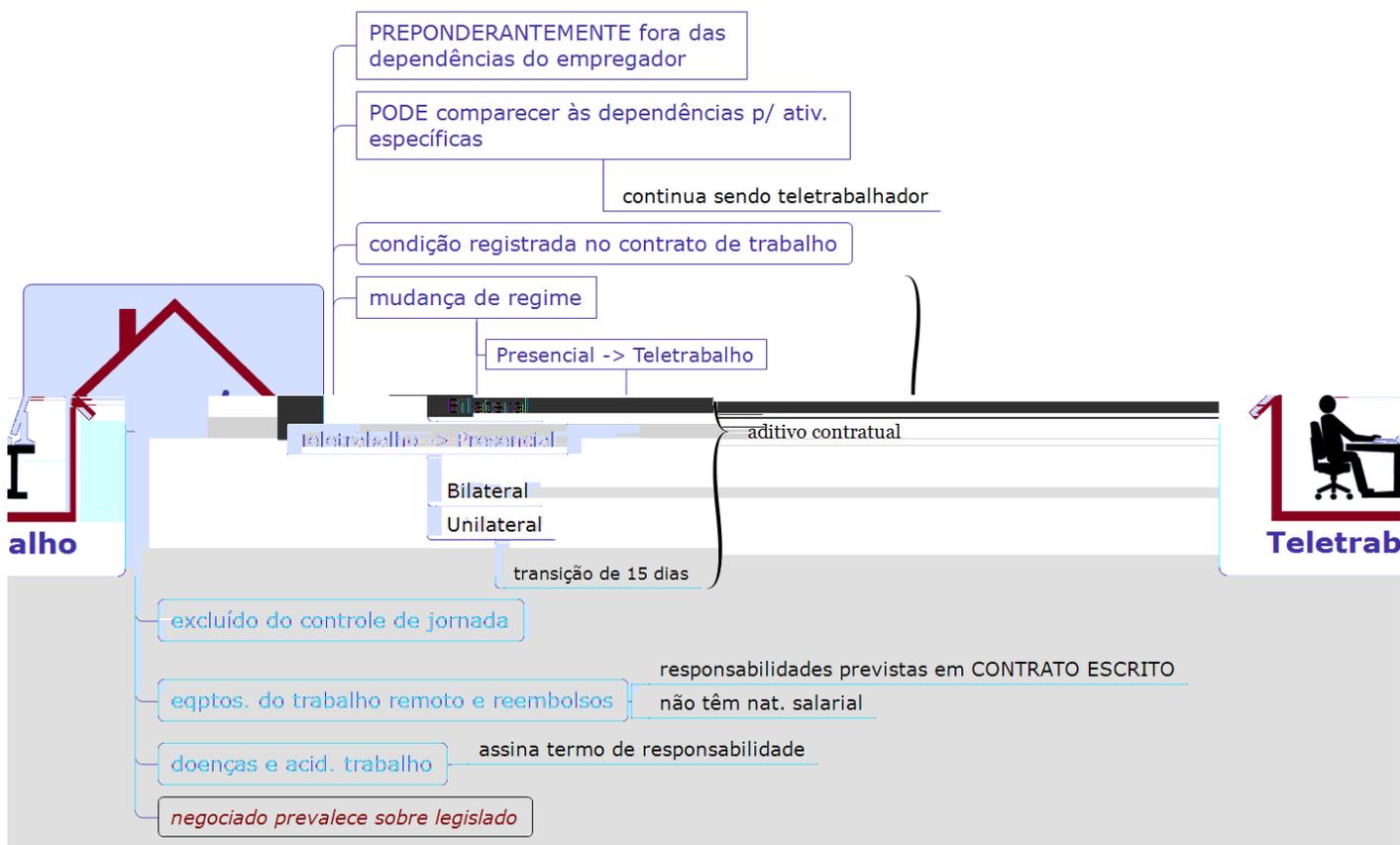
O **teletrabalho** é um dos temas em que o negociado irá se sobrepor ao legislado (CLT, art. 611-A, VIII).

<sup>8</sup> CLT, art. 75-D, Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.



Além disso, é importante frisar que a **CTPS dos teletrabalhadores** deve constar tal situação (de que laboram sob o regime de teletrabalho) e as atividades por ele realizadas (CLT, art. 75-C, *caput*).

Resumindo os principais pontos sobre o teletrabalhador (que vimos acima e aqueles que ainda estudaremos no curso), temos o seguinte quadro:



## 2.3 – Poder no contrato de trabalho

INCIDÊNCIA EM PROVA: MÉDIA



Serão tratados neste tópico, inicialmente, os poderes diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar<sup>9</sup>.

### ➤ Poder Diretivo

O **poder diretivo** (ou poder organizativo ou de comando) se consubstancia nas prerrogativas inerentes ao empregador, que, utilizando-se de sua condição, estabelece os horários de trabalho, os horários de intervalos, o local de prestação dos serviços e a organização do trabalho em si (o modo operatório, divisão das tarefas etc).

### ➤ Poder Regulamentar

O **poder regulamentar** é o poder que o empregador possui para fixar regras que devem ser seguidas pelos empregados da empresa. Citam-se como exemplos a elaboração de regimento interno da empresa e, também, a emissão de ordens de serviço sobre segurança e saúde no trabalho.

### ➤ Poder Fiscalizatório

O empregador efetiva o **poder fiscalizatório** (ou **poder de controle**) verificando o cumprimento, pelos empregados, das tarefas a eles atribuídas, dos horários determinados, utilização dos equipamentos de proteção individual (EPI) distribuídos, cumprimento das ordens de serviço (OS) emitidas, etc.

É importante destacar que não se pode aplicar o poder fiscalizatório (assim como os demais) de forma desmesurada, pois condutas do empregador que firam a dignidade dos empregados são contrárias ao nosso ordenamento jurídico.

Vou citar 3 exemplos de condutas patronais não toleradas:

**1) monitoramento de e-mail pessoal:** diferentemente do monitoramento do e-mail corporativo, o TST não admite a fiscalização patronal sobre o e-mail privado do empregado – em geral, contas do gmail, yahoo etc. Segue abaixo julgado neste exato sentido:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. PROVA ILÍCITA.

(..) Sob o prisma de violabilidade do sigilo dos e-mails, tampouco há falar em violação do art. 5º, XII, da CF, **por se tratar de e-mail corporativo e não privado**, meio de comunicação disponibilizado pelo empregador apenas para uso profissional conforme normas internas de conhecimento do empregado e com ' expressa previsão de gravação e monitoramento do correio eletrônico, ficando alertado que o colaborador não deve ter expectativa de privacidade na sua utilização (item 6.1 - fl. 176) ', conforme notícia o acórdão regional."

TST, AIRR 1461-48.2010.5.10.0003, 3.ª T., Relator Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 27/2/2015

<sup>9</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17ª ed. Ed. LTr. P. 787



**2) revista íntima de empregada:** trata-se de outra conduta não admitida sob o pretexto de fiscalização, vedada por lei:

CLT, 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: (...)

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Não vamos confundir a revista íntima (vedada por lei) com a revista pessoal (tolerada, quando necessária, dentro de alguns limites). Enquanto na revista pessoal o empregado tem, por exemplo, seus pertences e objetos pessoais revistados na entrada ou saída do trabalho, muitas vezes passando por aparelhos de raio-x, na revista íntima há contato corporal do empregado, como toques, apalpação, abertura de roupas, expondo sua intimidade.

**3) submeter empregado ao polígrafo (detector de mentiras):** trata-se também de exercício abusivo do poder fiscalizatório do empregador, combatido pela jurisprudência do TST, a exemplo do julgado abaixo:

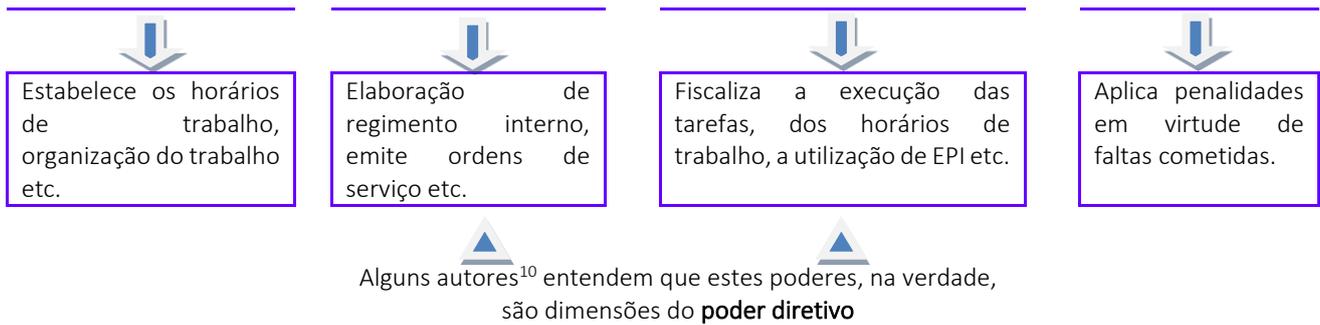
A utilização do polígrafo nas relações laborais configura ato ilícito, que atinge a dignidade humana e os direitos da personalidade do empregado, notadamente a honra, a vida privada e a intimidade, dando ensejo ao pagamento de indenização por danos morais. Se, no Brasil, nem mesmo na esfera penal o emprego do detector de metais é admitido, não se justifica a sua aplicação pelo empregador, sem que haja o resguardo do devido processo legal ou de qualquer outro direito fundamental do indivíduo. (..).

TST-E-ED-RR-28140-17.2004.5.03.0092, SBDI-I, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, 30.11.2017

### ➤ Poder Disciplinar

O **poder disciplinar** está relacionado à possibilidade de o empregador aplicar sanções aos empregados que descumpram obrigações decorrentes do contrato de trabalho. Nos casos em que o empregado cometa falta, e de acordo com a gravidade, existência de dolo ou culpa, etc. é possível a aplicação de advertência, suspensão (até 30 dias) e demissão por justa causa.





Há, ainda, outra variante doutrinária<sup>11</sup>, já cobrada em prova, que classifica os poderes do empregador em três espécies:

- ✓ **poder de organização:** definição dos fins e da estrutura jurídica do negócio e instituição de regulamentos e normas internas
- ✓ **poder de controle:** fiscalização das atividades profissionais dos empregados (revista, exigência de marcação de ponto pelos empregados etc)
- ✓ **poder disciplinar:** aplicação de sanções

Ainda a respeito do assunto “Poderes do empregador”, a CLT, após a Lei 13.467, sinaliza que a definição do padrão de vestimenta insere-se no poder diretivo do empregador:

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

Além disso, o empregador pode 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. Não há qualquer lesão ao empregado quanto a esta inclusão.

Por outro lado, 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:

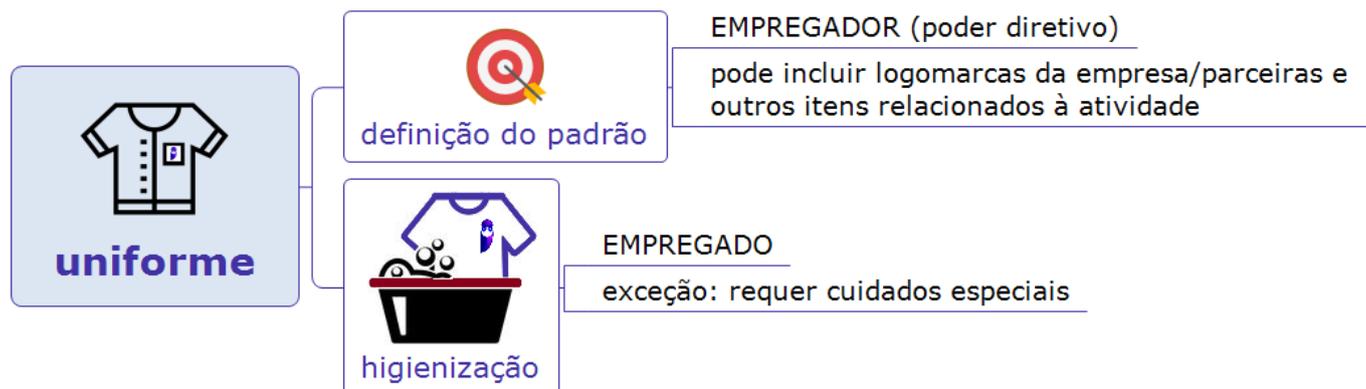
CLT, art. 456-A, parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

<sup>10</sup> RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho Esquematizado. Ed. Método. 2015. 5ª ed. P. 579

<sup>11</sup> Amauri Mascaro Nascimento (Iniciação ao Direito do Trabalho. 21. ed. São Paulo: LTr, 1994, p. 184.); Carlos Henrique Bezerra Leite (Curso de Direito do Trabalho. 8. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 260.)



Resumindo estas regras, temos o seguinte:



## 2.4 – Alteração do contrato de trabalho

INCIDÊNCIA EM PROVA: ALTA

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 dispositivo que invalida cláusulas alteradas em prejuízo do empregado:

CLT, 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.

Este dispositivo legal está relacionado ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

Em contrapartida, é característica do empregador dirigir o negócio, e para isso ele possui a prerrogativa de comandar a prestação laboral dos empregados fazendo as adaptações necessárias (de horário, conteúdo das tarefas, etc.) à consecução dos objetivos empresariais: é o poder diretivo do empregador, a quem cabe assumir o risco do empreendimento.

Deste modo, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva representa a limitação do *jus variandi* empresarial, ou seja, o poder diretivo do empregador encontra limites.

Sobre a conceituação do *jus variandi* empresarial e sua relação com o as alterações contratuais é interessante a seguinte passagem de autoria de Amauri Mascaro Nascimento<sup>12</sup>:

<sup>12</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 261.



“Em contraste com o princípio legal da imodificabilidade das condições de trabalho, a doutrina elaborou o princípio do jus variandi, que pode ser enunciado como o direito do empregador, em casos excepcionais, de alterar, por imposição e unilateralmente, as condições de trabalho de seus empregados. É desenvolvido pela doutrina italiana, como decorrência do poder diretivo do empregador. O jus variandi fundamenta alterações relativas à função, ao salário e ao local da prestação dos serviços.”

Feitas as considerações iniciais, passemos agora à análise das hipóteses de alteração contratual propriamente ditas.

As alterações do contrato de trabalho classificam-se em **subjetivas** e **objetivas**.

A **alteração subjetiva** refere-se a um dos sujeitos do contrato de trabalho, e neste aspecto o Direito do Trabalho diferencia-se do Direito Civil, pois na seara trabalhista somente é admitida a alteração do empregador.

Como estudamos anteriormente, um dos elementos fático-jurídicos é a personalidade que atinge o empregado, e por isto não se admite que haja alteração subjetiva do contrato de trabalho envolvendo a figura do obreiro.

Já a **alteração subjetiva** do empregador é admitida, o que, inclusive, dá margem à sucessão trabalhista. Neste aspecto é oportuno lembrar-se do art. 448 da CLT:

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

Em relação às **alterações objetivas** do contrato de trabalho, elas podem ser agrupadas em alterações qualitativas, quantitativas e circunstanciais, de que são exemplos a alteração de função, de salário e de local de trabalho, respectivamente.

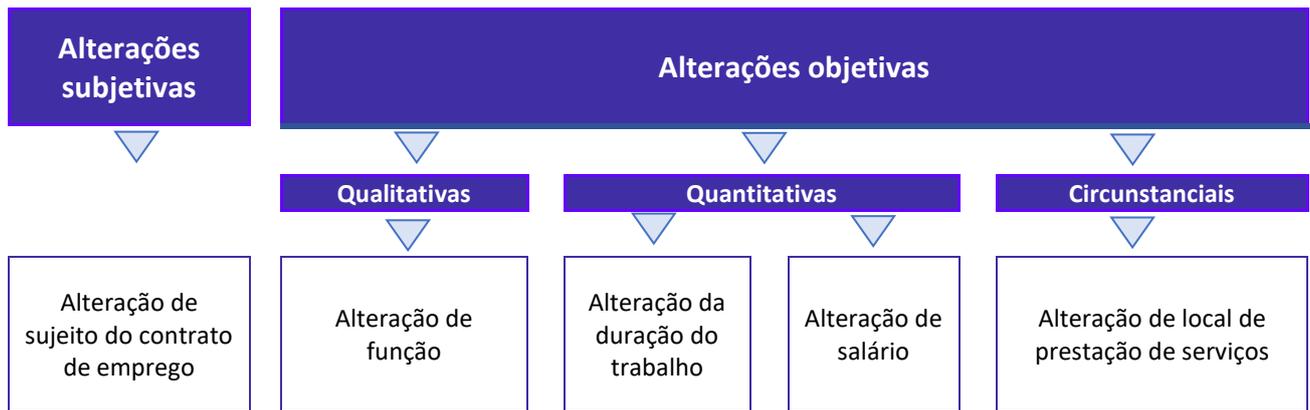
No contexto das **alterações objetivas** estudaremos as alterações de função, de duração do trabalho, de salário e de local da prestação dos serviços.

Resumindo, temos o seguinte:



## Alterações contratuais trabalhistas





### ➤ Alteração de função

Em linhas gerais, podemos dizer que as alterações de função favoráveis ao empregado são lícitas, enquanto as desfavoráveis são ilícitas.

Acerca das alterações de função lícitas, podemos discorrer sobre os cargos de confiança, reversão, readaptação e substituição temporária.

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 (do empregado deixar de ocupar cargo de confiança por decisão do empregador) estamos diante de uma alteração de função legítima - chamada de **reversão** -, que, inclusive, encontra respaldo na CLT:

CLT, art. 468, §1º - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

Além disso, 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:

CLT, art. 468, § 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo [reversão ao cargo efetivo anteriormente ocupado], 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.

Vejam que tal disposição contrariou o entendimento anterior do TST, cristalizado na SUM-372<sup>13</sup> do TST.

<sup>13</sup> SUM 372 GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES



Portanto, não há mais direito à incorporação da gratificação de função, qualquer que seja o tempo de exercício da função de confiança.

Outro exemplo de alteração de função lícita é a **readaptação**, situação na qual o empregado, durante o curso de seu contrato de trabalho, sofre limitação de sua capacidade física e/ou mental:

CLT, art. 461, § 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.

O raciocínio é semelhante à readaptação que pode recair sobre servidores públicos regidos pela Lei 8.112/90, que estudamos em Direito Administrativo.

Outra alteração de função lícita pode ser exemplificada nos casos em que um empregado é designado pelo empregador a exercer de forma temporária tarefas estranhas às suas atribuições.

Cite-se, como exemplo, a atribuição a uma empregada, provisoriamente, das tarefas executadas por outra, que faltou durante a semana por motivo de doença.

Neste caso, haverá **substituição temporária**, válida, que é determinada pelo empregador no uso de seu poder diretivo. O amparo legal segue abaixo:

CLT, 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.

Vistas as hipóteses de alteração de função válidas, vamos agora detalhar algumas alterações de função tidas como **ilícitas**. Falaremos sobre rebaixamento de função e retrocessão.

O primeiro exemplo é o **rebaixamento de função**, que consiste no retorno de empregado a função anteriormente ocupada (hierarquicamente inferior, ou com padrão remuneratório mais baixo) com finalidade punitiva.

Outro exemplo de alteração de função ilícita é a **retrocessão**, que ocorre quando o empregado retorna a cargo efetivo anteriormente ocupado (aqui não existe o intuito punitivo, e nem se relaciona a destituição de cargo de confiança). A retrocessão pode ocorrer, por exemplo, quando o empregador verifica que contratou um empregado com uma qualificação que não condiz com a posição. Aí, para não demitir o empregado, ele o coloca em uma posição inferior.

Resumindo:

---

— Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.



Readaptação	»	Alteração de função do empregado por motivo de <u>deficiência física ou mental</u> atestada pelo órgão competente da Previdência Social (CLT, art. 461, § 4º). A lei considera como alteração <b>lícita</b> .
Reversão	»	Retorno ao cargo efetivo após ser destituído do cargo em comissão (CLT, art. 468, § 1º). É prejudicial ao empregado, mas a lei considera como alteração <b>lícita</b> .
Rebaixamento	»	Retorno de empregado a função anteriormente ocupada (hierarquicamente inferior, ou com padrão remuneratório mais baixo) com <u>finalidade punitiva</u> . É alteração contratual <b>ilícita</b> .
Retrocessão	»	Retorno do empregado a cargo efetivo anteriormente ocupado. É alteração contratual <b>ilícita</b> .

### ➤ Alteração de duração do trabalho

Podemos incluir neste tópico a ampliação, redução e modificação do horário de trabalho.

Existem situações definidas em lei nas quais o empregador pode exigir labor além da jornada padrão (alterações ampliativas), de que são exemplos prorrogação por motivo força maior, prorrogação para realização de serviços inadiáveis e outros, cujo conteúdo será estudado em momento oportuno.

Por enquanto, o importante é saber que algumas alterações e prorrogações de jornada são regulares e outras irregulares, de acordo com o amparo legal do procedimento.

Outra possibilidade é a **redução da duração do trabalho**, que também pode ser tida como lícita ou ilícita, a depender das circunstâncias.

Em geral é possível haver redução da jornada de trabalho desde que se mantenha o mesmo salário anterior à mudança (neste caso, como se mantém o salário com menos tempo de labor, aumentar-se-á o salário-hora).

A doutrina, a título excetivo, admite que haja redução de jornada com o correspondente efeito redutor no salário quando isto represente **interesse extracontratual do empregado**.

O Ministro Godinho cita o seguinte exemplo<sup>14</sup>:

---

<sup>14</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, op. cit., p. 1066.



“(...) obreiro contratado para realizar função manual gradua-se em Direito, pretendendo, desde então, iniciar novo exercício profissional em tempo parcial, sem deixar, por precaução, ainda, o antigo serviço – para tanto precisa reduzir sua jornada laborativa original.

-----  
Outra situação peculiar consiste na **supressão das horas extras**.

**Exemplo:** o empregado prestava, com habitualidade, 1 hora extra por dia durante alguns meses.

**Pergunta:** Poderia, posteriormente, o empregador determinar que o empregado cesse a prestação da hora extra? Ou seja, poderia o empregador suprimir a hora extra, com reflexos na remuneração total do empregado?

A resposta é sim!

O empregador pode suprimir a hora extra habitual do empregado, mas deverá indenizar ao empregado na forma determinada na SUM-291:

SUM-291 HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO

A supressão **total ou parcial**, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à **indenização** correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

Ou seja, se o empregado prestou 1 hora extra durante 3 anos, o empregador, ao suprimi-la, deverá pagar indenização referente a 3 meses da referida hora extra.

Note, portanto, que a proporção fixada na SUM-291 é de **1 mês de indenização** para cada:

- ano de prestação de hora extra; ou
- fração superior a seis meses.

-----  
Outro caso digno de registro envolve os **professores**: quando este profissional recebe valor de hora/aula, entende-se que é permitido reduzir a carga horária desde que o valor da hora/aula permaneça inalterado:

OJ-SDI1-244 PROFESSOR. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA. POSSIBILIDADE



A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora-aula.

Finalizando as possibilidades de alterações contratuais relacionadas à duração do trabalho, precisamos falar sobre a **alteração dos horários de trabalho** em si.

Da mesma maneira como vimos na ampliação e redução da jornada, também aqui a situação fática poderá revelar licitude ou ilicitude.

Em geral, alterações dentro da mesma jornada são tidas com lícitas. Cite-se o exemplo do empregador que, no uso de seu poder diretivo, decide ampliar o intervalo de almoço de 1 hora para 1 hora e meia, com o consequente término do horário de trabalho meia hora depois do inicialmente praticado.

**Alterações de turno**, entretanto, demandam uma análise mais aprofundada, visto que se amplia a possibilidade de prejuízo ao empregado.

A alteração do horário noturno para o diurno, em princípio, pode ser considerada válida (pois o labor em período noturno é mais prejudicial à saúde).

Entretanto, caso o empregado possua outro trabalho (em outra empresa) que inviabilize o cumprimento deste novo horário, pode-se interpretar esta mudança como prejudicial.

A alteração do horário diurno para o noturno, por sua vez, tende a ser considerada ilícita em face do desgaste causado pelo labor noturno.

Neste aspecto, saliente-se que a alteração de horário diurno para o noturno acarretará percepção de adicional noturno (acréscimo salarial), mas isto **não** representa benefício ao empregado, visto que acompanhada de labor noturno que prejudica o relógio biológico e a inserção social do trabalhador.

### ➤ Alteração de salário

Os acréscimos salariais, de uma forma geral, relacionam-se a alterações lícitas do contrato de trabalho. Já as reduções salariais tendem a ser ilícitas.

A regra não é absoluta, pois como vimos neste mesmo tópico, o aumento de salário por transferência de horário diurno para noturno ocorre no bojo de alteração ilícita do contrato de trabalho, enquanto a redução do salário do professor, se mantido o salário-hora, é considerada lícita.

É importante frisar que a proteção trabalhista se refere ao valor nominal do salário. Já o valor real, que é influenciado por fatores econômicos como a inflação, não é garantido pela legislação trabalhista.

Em outras palavras, não há proteção trabalhista quanto à desvalorização da moeda, então não cabe associar a redução do valor real como alteração ilícita do salário.

Em se tratando de alteração de salário, devemos mencionar também que a nossa Constituição prevê possibilidade de redução lícita de salário, procedimento este que deve se dar por meio de negociação coletiva de trabalho:



CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

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

Outro aspecto a ser frisado no que tange a redução salarial é o salário-condição, que é verba devida somente enquanto o empregado labora em determinadas condições mais gravosas.

Podemos citar o caso de trabalhador cuja função lhe expõe a condições insalubres, o que suscita o pagamento de adicional de insalubridade. Se a empresa, por exemplo, implanta medidas de proteção coletiva que eliminam o agente insalubre do ambiente de trabalho, este deixará de ser insalubre, o que implicará em cessação do pagamento do adicional (salário-condição).

Neste exemplo, a cessação do pagamento do adicional reduzirá o padrão remuneratório, mas será lícita, conforme podemos verificar na Súmula abaixo:

SUM-248 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DIREITO ADQUIRIDO

A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

No mesmo sentido, se o empregado deixa de laborar à noite para trabalhar durante toda a jornada em período diurno, em que pese haja a cessação do pagamento de adicional noturno (salário-condição), estaremos diante de alteração lícita:

SUM-265 ADICIONAL NOTURNO. ALTERAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO

A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.

### ➤ **Alteração de local da prestação de serviços**

Iniciamos o tópico alertando que nem toda alteração do local de prestação de serviços implicará em transferência. Isto porque é possível alterar-se o local de prestação de serviços sem que o empregado precise mudar-se de domicílio.

CLT, 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.



Desta forma, é possível que haja alteração lícita do local de prestação de serviços, sem anuência do empregado: o empregador, por meio de seu poder diretivo, pode determinar que o empregado passe a laborar em outro local, desde que tal alteração não implique na mudança de residência do empregado.

Nestes casos, apesar de lícita, a transferência pode implicar em despesas adicionais de transporte casa/trabalho (e trabalho/casa), e caso isto se confirme o empregador deverá arcar com esta despesa:

#### SUM -29 TRANSFERÊNCIA

Empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte.

Por outro lado, se a alteração demandar mudança de domicílio, entretanto, esta só será válida caso haja anuência do empregado.

Entretanto, esta regra comporta duas exceções:

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.

CLT, art. 469, § 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.



A respeito da primeira exceção (cargo de confiança), relembro que a reforma trabalhista passou a permitir que **negociação coletiva** disponha a respeito dos cargos que se enquadram nessa situação, com prevalência sobre a legislação:

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

*V – (..) identificação dos **cargos** que se enquadram como **funções de confiança**;*

Voltando às exceções do art. 469, § 1º, destaco que, 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.

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:

CLT, art. 469, § 2º - É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

Ainda quanto à alteração do local de prestação de serviços, em determinadas circunstâncias (necessidade de serviço) o empregador transfere o empregado **provisoriamente**:

CLT, art. 469, § 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.

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 também é salário-condição, que cessará após o fim da transferência provisória.

Em face de divergências sobre a aplicabilidade do adicional nas demais hipóteses de alteração do local de prestação dos serviços surgiu a Orientação Jurisprudencial abaixo, que estende tal direito às situações elencadas no art. 469, § 2º (ocupantes de cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência):

OJ-SDI1-113 ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. CARGO DE CONFIANÇA OU PREVISÃO CONTRATUAL DE TRANSFERÊNCIA. DEVIDO. DESDE QUE A TRANSFERÊNCIA SEJA PROVISÓRIA

O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória.

Podemos concluir, então, que a percepção do adicional está vinculada à **provisoriamente** da alteração do local de prestação de serviços.



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, que é a **ajuda de custo**:

CLT, art. 470 - As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador.

Seguindo adiante no tópico vejamos as situações de intransferibilidade, que atingem os dirigentes sindicais. A função exercida pelo dirigente é protegida pela intransferibilidade para que o exercício de suas atribuições não seja prejudicado:

CLT, art. 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

----

Outra situação que requer atenção é a alteração entre regimes de trabalho presencial e de teletrabalho, objeto de regulamentação na reforma trabalhista.

Tanto a alteração do regime presencial para o de teletrabalho, quanto o caminho inverso (do teletrabalho para presencial), são consideradas alterações lícitas, mas exigem, em regra, **acordo mútuo**.

Como no teletrabalho o empregado é excluído do controle de jornada (CLT, art. 62, III) e, portanto, não tem direito a horas extras (entre outras verbas), pode-se considerar que a alteração do trabalho presencial para o teletrabalho é prejudicial ao trabalhador, embora seja **lícita**.

Todavia, além da possibilidade de alterar o regime de trabalho por acordo mútuo (bilateral), o teletrabalhador pode receber determinação unilateral do seu empregador para que passe a laborar sob regime presencial:

CLT, 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.

Em todos os casos, é necessário registro em aditivo contratual.

----



Para finalizar o assunto alterações do local de prestação de serviços precisamos comentar a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços **no exterior**.

Existe lei específica que dispõe sobre o assunto, que é a Lei 7.064/82. Originalmente esta lei se aplicava somente aos empregados contratados por empresas prestadoras de serviços de engenharia, inclusive consultoria, projetos e obras, montagens, gerenciamento e congêneres.

Entretanto, em 2009 a lei foi alterada, e passou a regular a situação de todos os empregados nesta condição, independente da atividade econômica da empresa contratante:

Lei 7.064/82, art. 1º Esta Lei regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil ou transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior.

## 2.5 – Interrupção e suspensão do contrato de trabalho

INCIDÊNCIA EM PROVA: ALTÍSSIMA



Este assunto despenca em concursos públicos, então vamos estudá-lo com atenção redobrada!

Inicialmente faremos a distinção entre interrupção e suspensão do contrato de trabalho e, depois, estudaremos as diversas hipóteses de cada uma destas modalidades.

Estudamos em momento anterior do curso que a principal obrigação do empregador é remunerar (obrigação de dar), enquanto a principal obrigação do empregado é prestar os serviços (obrigação de fazer).

Pois bem, há diversas circunstâncias que levam à sustação destes efeitos do contrato de trabalho, como, por exemplo: afastamento por acidente do trabalho, suspensão disciplinar, greve, etc.

Tanto nas hipóteses de interrupção quanto de suspensão contratual não haverá prestação de serviços.

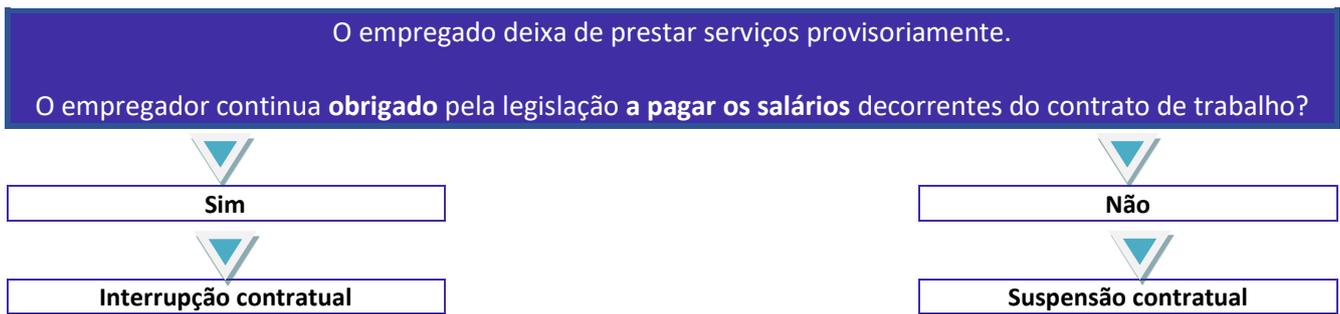
Entretanto, em se tratando de **interrupção** contratual, permanecerá a obrigatoriedade de pagamento de salário, enquanto na suspensão contratual o empregado não presta serviços e também não recebe salário.

Por este motivo o Ministro Godinho conceitua a **suspensão**<sup>15</sup> como “sustação ampla e bilateral de efeitos do contrato empregatício, que preserva, porém, sua vigência”.

<sup>15</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, Op. cit., p. 1091.



De um modo geral, podemos esquematizar esta regra da seguinte forma:



Além disto, é importante lembrar que o período de interrupção contratual é, em regra, contado como tempo de serviço, enquanto o de suspensão não é. Outra observação relevante é a regra de que na suspensão contratual não haja recolhimentos vinculados (como o FGTS).

Nesta linha a questão abaixo, considerada correta:

CESPE/TRT9 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2007

A distinção principal entre interrupção e suspensão do contrato de trabalho é que, na suspensão, as obrigações principais das partes não são exigíveis, enquanto, na interrupção, apenas o são parcialmente, resultando que, na suspensão, não há trabalho nem remuneração e, na interrupção, não há trabalho, mas o empregado continua a receber salário.

Em termos de efeito da interrupção e suspensão do contrato de trabalho, convém destacar que em ambos os casos é garantido ao empregado o retorno ao cargo anteriormente ocupado, e, também, garantia dos direitos alcançados pela categoria durante o período de afastamento, o que inclui novo patamar de salários:

CLT, 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.

### 2.5.1. Interrupção do contrato de trabalho

Detalharemos neste tópico os afastamentos em que o empregado deixa de laborar, mas continua a receber a prestação remuneratória.

#### ➤ Férias

As férias são exemplo clássico de **interrupção** contratual, pois o empregado deixa de prestar serviços, mas continua a receber os salários:

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

A questão abaixo, incorreta, propôs o contrário:



CESPE/TRT17 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2009

As férias são exemplo típico de suspensão do contrato de trabalho.

#### ➤ DSR

O descanso semanal remunerado (DSR), também conhecido como repouso semanal remunerado (RSR) é hipótese de **interrupção**, pois é o dia em que o empregado não labora, mas, regra geral<sup>16</sup>, continua a receber o salário:

CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

#### ➤ Feriados

Nos feriados, de forma geral, não é prestado serviço, mas o empregado continua a ter direito ao salário correspondente.

Interessante notar que a Lei 605/49 (que trata do repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos) condiciona a remuneração do dia à assiduidade e pontualidade do empregado no decorrer da semana anterior:

Lei 605/49, art. 6º Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

#### ➤ Intervalos remunerados

Além do período à disposição do empregador, a legislação também prevê períodos de descanso para que o empregado possa recuperar suas energias, se alimentar, conviver com a família, etc.

Estudaremos com detalhes na aula sobre “Jornada e Descansos” os casos em que os intervalos devem ou não ser remunerados. Nos casos em que o intervalo seja remunerado, estaremos diante de interrupção do contrato de trabalho.

É exemplo de intervalo remunerado o previsto no artigo 253 da CLT:

CLT, 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-

---

<sup>16</sup> Falaremos detalhadamente na aula relativa a jornada de trabalho sobre as condições para que o repouso semanal seja, de fato, remunerado.



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.

#### ➤ **Faltas justificadas (abonadas)**

Caso a falta tenha amparo legal (como veremos nas diversas hipóteses elencadas no artigo 473 da CLT), ou então, não tendo amparo legal e o empregador a abone, deixará de haver prestação de serviços, mas haverá o pagamento de salário.

Estas possibilidades de **interrupção** contratual estão previstas no artigo 131 da CLT:

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

I - nos casos referidos no art. 473 [casamento, doação de sangue, etc.];

(...)

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

#### ➤ **Afastamento previdenciário por doença ou acidente ≤ 15 dias**

Quando o empregado fica afastado (por **até** 15 dias consecutivos) em virtude de incapacidade para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual a Lei 8.213/91 (Plano de Benefícios da Previdência Social) prevê que a empresa deverá pagar o salário do empregado, e por isso configura-se a **interrupção** contratual:

Lei 8.213/91, art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz.

(...)

§ 3º Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença ou de acidente de trabalho ou de qualquer natureza, caberá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral.

Notem que o prazo havia sido alterado em dezembro de 2014 de 15 para 30 dias (MP 664), entretanto, o Congresso Nacional não aprovou tal trecho da MP, de modo que o prazo voltou a ser de 15 dias.

#### ➤ **Convocação da Justiça Eleitoral**

A Lei 9.504/97, que estabelece normas para as eleições, incluiu a possibilidade de que eleitores sejam nomeados para participar das eleições, garantindo que estes continuem a receber salários do empregador durante o afastamento:



Lei 9.504/97, art. 98. Os eleitores nomeados para compor as Mesas Receptoras ou Juntas Eleitorais e os requisitados para auxiliar seus trabalhos serão dispensados do serviço, mediante declaração expedida pela Justiça Eleitoral, sem prejuízo do salário, vencimento ou qualquer outra vantagem, pelo dobro dos dias de convocação.

➤ **Lockout (locaute)**

Lockout é uma prática vedada pela legislação nacional, em que o empregador paralisa as atividades com o objetivo de frustrar reivindicação dos empregados (grosso modo, seria uma “greve do empregador”):

Lei 7.783/89, art. 17. Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout).

Caso o empregador proceda ao *lockout* os empregados não poderão prestar os serviços, mas, como é uma prática vedada, a obrigação de pagamento de salário será mantida, o que caracteriza a **interrupção** contratual.

➤ **Representações no Conselho Curador do FGTS e CNPS**

O Professor Ricardo Resende<sup>17</sup> apresenta 2 casos que também configuram **interrupção** contratual, que são a participação em atividades do Conselho Curador do FGTS e nas atividades do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS).

Lei 8.036/90, art. 3º O FGTS será regido por normas e diretrizes estabelecidas por um Conselho Curador, composto por representação de trabalhadores, empregadores e órgãos e entidades governamentais, na forma estabelecida pelo Poder Executivo.

(...)

§ 7º As ausências ao trabalho dos representantes dos trabalhadores no Conselho Curador, decorrentes das atividades desse órgão, serão abonadas, computando-se como jornada efetivamente trabalhada para todos os fins e efeitos legais.

Lei 8213/91, art. 3º Fica instituído o Conselho Nacional de Previdência Social – CNPS, órgão superior de deliberação colegiada, que terá como membros:

(...)

§ 6º As ausências ao trabalho dos representantes dos trabalhadores em atividade, decorrentes das atividades do Conselho, serão abonadas, computando-se como jornada efetivamente trabalhada para todos os fins e efeitos legais.

<sup>17</sup> RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho Esquematizado. Rio de Janeiro: Método, 2011, p. 602.



### ➤ Participação em Comissão de Conciliação Prévia

As Comissões de Conciliação Prévia (CCP) são comissões instituídas com o objetivo de tentar resolver problemas da esfera trabalhistas havidos entre empregado e empregador. Quando o empregado atuar com conciliador, este período em que ele não desenvolve suas atividades normais na empresa (por estar atuando pela CCP) será de **interrupção** contratual:

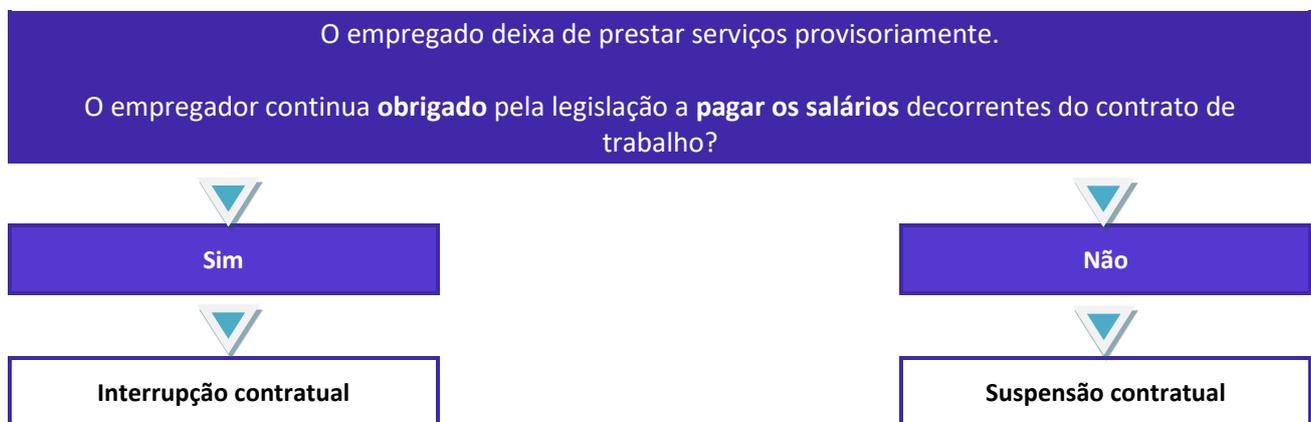
CLT, art. 625-B, § 2º O representante dos empregados desenvolverá seu trabalho normal na empresa afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para atuar como conciliador, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade.

### ➤ Licença-maternidade

O enquadramento da licença-maternidade gera controvérsias porque o salário do período de afastamento é pago pela Previdência Social, e não pelo empregador:

CLT, art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

O entendimento majoritário é que a licença-maternidade configura interrupção do contrato de trabalho, e aqui temos uma exceção ao nosso esquema anterior (pois o encargo do salário **não** será do empregador, e sim da Previdência Social):



Por fim, ressalta-se a alteração na CLT ocorrida em outubro de 2013, por força da Lei 12.873/2013, a qual alterou e incluiu alguns dispositivos, deixando a atual redação da CLT da seguinte forma:

CLT, art. 392-A, § 5º - A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.

Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.



Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

Portanto, segundo o § 5º do art. 392-A da CLT, no caso de união ou casamento homoafetivo em que há a adoção de criança/adolescente, apenas um dos membros do casal terá direito à licença-maternidade de 120 dias, ainda que ambas sejam do sexo feminino.

Além disso, após a Lei 13.509 de novembro de 2017, tanto a adoção de uma criança (pessoa com até 12 anos incompletos) como de um adolescente (jovens que completaram os 12 anos de idade) enseja a licença maternidade.

Vale comentar, ainda, disposição contida na Lei 11.770/08, que institui o Programa Empresa Cidadã, o qual estabelece que tais empresas prorroguem em 60 (sessenta) dias a licença-maternidade de suas empregadas:

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;

Destaco, por fim, a Lei 13.985/2020 (regra anteriormente prevista na Lei 13.301/2016) criou uma situação excepcional para as empregadas que dão à luz filhos com doenças neurológicas transmitidas pelo Aedes Aegypti (como, por exemplo, os bebês com microcefalia) e que tenham nascido até 31/12/2019.

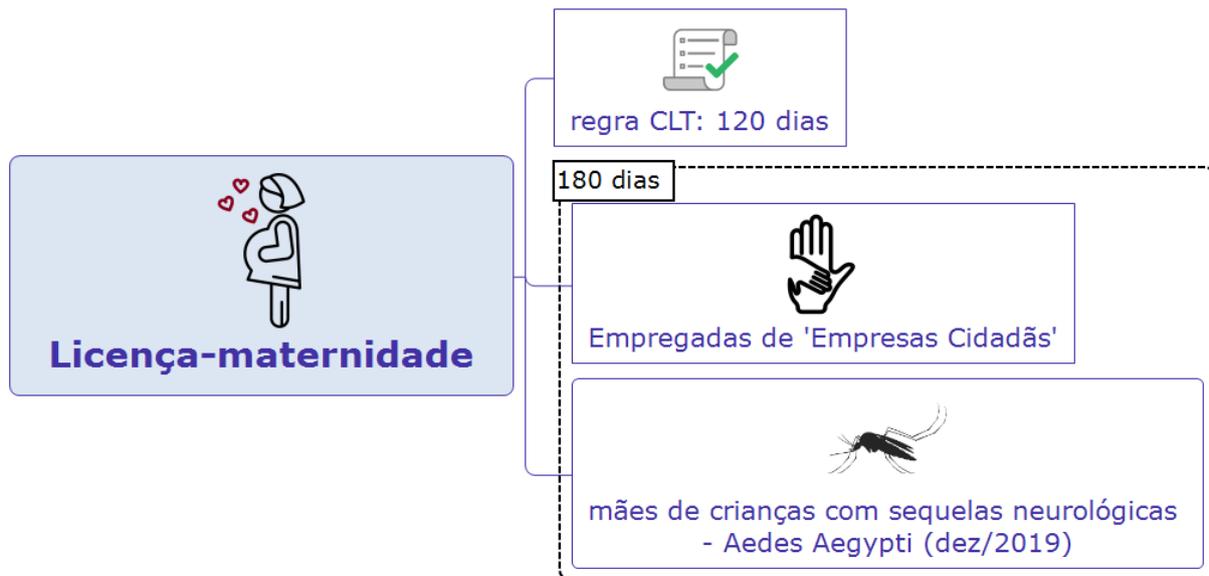
Ante a gravidade da situação, estas mães terão direito à **licença-maternidade de 180 dias**.

Lei 13.985/2020, art. 5º No caso de mães de crianças nascidas até 31 de dezembro de 2019 acometidas por sequelas neurológicas decorrentes da Síndrome Congênita do Zika Vírus, será observado o seguinte:

I - a licença-maternidade de que trata o art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será de **180 (cento e oitenta) dias**;

Portanto, em relação à licença-maternidade, temos três situações:





### ➤ Redução da jornada no curso do aviso prévio

O **aviso prévio** é a comunicação da parte (empregado ou empregador) que deseja rescindir o contrato de trabalho, avisando a outra sobre seu desejo de rescindir o vínculo de emprego existente.

Para os empregados regidos pela CLT os prazos de aviso prévio (concedido pelo empregador) são os seguintes:

CLT, 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 7 (sete) dias corridos (...).

Sendo assim, esta redução da jornada em 2 horas diárias (ou os 7 dias não trabalhados) no aviso prévio trabalhado representa período sem labor que serão remunerados, caracterizando a **interrupção** contratual.

### ➤ Aborto comprovado por atestado médico oficial

Conforme previsão celetista, haverá 2 semanas de repouso remunerado à mulher que sofrer aborto comprovado por atestado médico oficial:

CLT, 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.

### ➤ Artigo 473 da CLT



Veremos agora uma série de afastamentos legais previstos na própria CLT, que manterão o direito dos empregados ao salário correspondente e, por este motivo, configuram interrupção do contrato de trabalho.

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

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

Também chamada de licença nojo, tem seu prazo dilatado para 9 (nove) dias quando se tratar de empregado professor (CLT, art. 320, § 3º).

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

Também chamada de licença gala. Cabe também a observação anterior, do art. 320, § 3º, que estende o prazo para 9 (nove) dias em se tratando de professor.

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

A doutrina majoritária entende que esta hipótese foi absorvida pela **licença-paternidade**, prevista no artigo 7º da CF/88 e art. 10, § 1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT):

ADCT, art. 10, § 1º - Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

Vale comentar, por fim, disposição inserida em 2016 na Lei 11.770/08, que institui o Programa Empresa Cidadã, o qual estabelece que tais empresas prorroguem em 15 dias a licença-paternidade de seus empregados.

Portanto, temos o seguinte:





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

A lei fala “em cada 12 (doze) meses de trabalho”, o que não é sinônimo de uma vez por ano.

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

A lei 4.737/65, que institui o Código Eleitoral, traz disposição semelhante, garantindo ao empregado direito a faltar ao serviço (sem desconto de salário), por até 2 dias, para alistamento como eleitor.

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).

Este inciso não regula a prestação do serviço militar em si, que seria o período (geralmente anual) do serviço militar obrigatório.

A interrupção citada no inciso diz respeito a espaços curtos de tempo (geralmente apenas um dia) no qual o reservista comparece à organização militar para se apresentar ou participar de cerimônia cívica do Dia do Reservista.

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

Percebam que o inciso fala de provas para ingresso em **estabelecimento de ensino superior**. Assim, não podemos estender a hipótese para provas de concurso público, provas de cursos técnicos, etc.



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

Aqui o inciso fala em “tempo que se fizer necessário”, e, portanto, o prazo **não** se conta em dias. Corrobora esta interpretação a seguinte Súmula do TST:

SUM-155 AUSÊNCIA AO SERVIÇO

As horas em que o empregado falta ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho não serão descontadas de seus salários.

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.

Busca viabilizar a participação nas referidas reuniões sem que isto configure falta injustificada ao serviço.

Quanto a esta hipótese legal, a Banca FCC inclui no período de interrupção contratual o período da viagem de ida até o local onde será realizada a reunião e a de volta – gabarito (C):

FCC/TRT24 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados - 2011

O empregado que, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro, terá o seu contrato de trabalho

- (A) interrompido pelo tempo em que a reunião se realizar, não compreendendo a viagem de ida até o local onde será realizada a reunião e a de volta.
- (B) suspenso pelo tempo que se fizer necessário, compreendendo a viagem de ida até o local onde será realizada a reunião e a de volta.
- (C) interrompido pelo tempo que se fizer necessário, compreendendo a viagem de ida até o local onde será realizada a reunião e a de volta.
- (D) suspenso pelo tempo em que a reunião se realizar, não compreendendo a viagem de ida até o local onde será realizada a reunião e a de volta.
- (E) suspenso pelo prazo máximo de quinze dias, compreendendo a viagem de ida até o local onde será realizada a reunião, e a de volta, desde que não ultrapasse este prazo legal.

Abaixo outras hipóteses inseridas na CLT em 2016, pela Lei 13.257, e, em 2018, pela Lei 13.767/2018:

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



Busca facilitar a participação do pai no acompanhamento do pré-natal de seu filho(a).

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

Apesar de ser apenas uma vez ao ano, entende-se que o período da criança até os 6 anos de idade seria aquele que mais demanda a atenção dos pais.

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

Como são muitos os casos, compilamos a tabela abaixo para facilitar a consulta e memorização:

INTERRUPÇÕES CONTRATUAIS		
Hipótese	Duração	Fundamento
Férias	período de gozo de férias	CLT, art. 129
RSR	1 dia por semana	CF, art. 7º, XV
Feriados	-	-
Intervalos remunerados	-	-
Falhas 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
Convocação da Justiça eleitoral	pelo <b>dobro</b> 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



		Lei 13.985/2020, art. 5º, I
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
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
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 – até 6 anos de idade)	CLT, art. 473, XI
exames preventivos de câncer	até 3 dias (a cada 12 meses)	CLT, art. 473, XII

## 2.5.2. Suspensão do contrato de trabalho

Ao contrário da interrupção contratual, onde o obreiro não presta serviços mas recebe salário, aqui 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 2 exceções, nas quais **o empregador continuará obrigado a recolher o FGTS**, a saber:

- ✓ afastamento decorrente de acidente do trabalho
- ✓ prestação do serviço militar obrigatório

Isso ocorre com base na Lei do FGTS:



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

#### ➤ Faltas não justificadas

As faltas não justificadas implicam no desconto do salário, e por isto se enquadram como **suspensão** do contrato de trabalho.

#### ➤ Intervalos não remunerados

Os intervalos em geral **não** são remunerados, e por isto representam **suspensão** contratual.

Cita-se o exemplo do intervalo interjornada, de no mínimo 11 horas, que deve ser obrigatoriamente concedido entre duas jornadas de trabalho:

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

#### ➤ Greve

A Lei de Greve ressalta que os dias de paralisação **suspendem** o contrato de trabalho:

Lei 7.783/89, art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Entretanto, caso haja negociação abonando (pagando) os dias parados estaremos diante de **interrupção** do contrato de trabalho, pois houve o pagamento de salário.

A questão abaixo, correta, explorou este detalhe que altera a natureza (de suspensão para interrupção) dos dias em que houve participação em movimento grevista:

#### **CESPE/TRT5 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2009**

Quando houver pagamento de salário, os dias de paralisação em decorrência de uma greve serão considerados causa de interrupção do contrato de trabalho.

#### ➤ Afastamento previdenciário por doença ou acidente > 15 dias

Caso a incapacidade do empregado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual supere os 15 dias consecutivos ele fará jus a benefício previdenciário (auxílio-doença), e com isso empregador deixa de ser obrigado a pagar os salários, o que caracteriza a **suspensão** contratual:



Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz.

Notem que o prazo havia sido alterado em dezembro de 2014 de 15 para 30 dias (MP 664), entretanto, o Congresso Nacional não aprovou tal trecho da MP, de modo que o prazo voltou a ser de 15 dias.

Como destacado anteriormente, se o afastamento decorre de acidente do trabalho, apesar de ser caso de suspensão contratual, permanece a obrigação de pagar o FGTS do empregado.

### ➤ Aposentadoria por invalidez

A aposentadoria por invalidez representa **suspensão** do contrato de trabalho porque é possível o seu cancelamento: se verificado posteriormente, através de perícia médica, recuperação da capacidade para o trabalho do aposentado por invalidez, o benefício será cancelado e o empregado poderá retornar ao labor:

CLT, 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.

Lei 8.213/91, art. 47. Verificada a recuperação da capacidade de trabalho do aposentado por invalidez, será observado o seguinte procedimento (...) [condições para cessação do benefício e retorno ao trabalho].

A Súmula abaixo consolida entendimento de que **não** há limite de prazo para o direito a retorno ao trabalho quando haja cancelamento do benefício de aposentadoria por invalidez:

#### SUM-160 APOSENTADORIA POR INVALIDEZ

Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei.

Por fim, tanto em relação à aposentadoria por invalidez quanto na suspensão por auxílio doença decorrente de acidente do trabalho, o empregador não poderá deixar de pagar o plano de saúde que já pagava ao empregado:

#### Súmula nº 440 do TST

Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.

### ➤ Suspensão disciplinar



Uma das penalidades previstas pela legislação trabalhista ao empregado faltoso é a suspensão, na qual cessa a prestação laboral e, também, o pagamento de salários.

O limite máximo da suspensão é de 30 dias e, caso a penalidade aplicada supere este limite, não poderemos falar de suspensão, e sim de extinção do contrato de trabalho:

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

#### ➤ **Prisão provisória**

O empregado que cometeu crime, mas ainda não teve condenação criminal transitada em julgado não pode ser demitido por justa causa. Entretanto, por estar preso provisoriamente também não pode continuar a prestar os serviços, e, portanto, esta é uma hipótese de **suspensão** contratual.

#### ➤ **Afastamento para inquérito de apuração de falta grave**

Quando o empregado estável é acusado de cometer falta grave, a CLT estabelece que o empregador poderá afastá-lo de suas funções durante inquérito instaurado para a apuração da falta:

CLT, art. 494 - O empregado [estável] 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.

Esta é hipótese de suspensão contratual porque, durante o afastamento (que não possui prazo definido) o empregado afastado não recebe salário.

Porém, caso o inquérito conclua que a acusação é improcedente, o empregador deverá pagar os salários do período de afastamento e, com isso, configurar-se-á a interrupção contratual:

CLT, 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.

#### ➤ **Afastamento para participação em curso ou programa de qualificação**

Desde 2001 (ocasião da inclusão desta previsão na CLT) é possível que haja suspensão do contrato de trabalho para que o empregado participe de curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.

As condicionantes para que o procedimento possa ser aplicado são a previsão em negociação coletiva (convenção coletiva ou acordo coletivo) e, também, a concordância formal do empregado.

Durante o curso ou qualificação não haverá prestação de serviços e nem pagamento de salário, por isso este afastamento enquadra-se como **suspensão** do contrato de trabalho de trabalho.



Segue abaixo a previsão celetista do afastamento:

CLT, 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<sup>18</sup>.

➤ **Empregado eleito para direção de empresa**

Quando o empregado é eleito diretor de sociedade anônima podemos estar diante de suspensão do contrato de trabalho, visto que o exercício da diretoria pode suprimir o elemento fático-jurídico subordinação. Caso se verifique a ausência de subordinação jurídica restará configurada a **suspensão** contratual.

Entretanto, mesmo exercendo o cargo de diretoria pode-se manter a subordinação jurídica inerente ao vínculo empregatício, e neste caso **não** haverá suspensão do contrato de trabalho:

SUM-269 DIRETOR ELEITO. CÔMPUTO DO PERÍODO COMO TEMPO DE SERVIÇO

O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.

➤ **Empregado eleito para representação profissional ou sindical**

Existe previsão celetista para a **suspensão** contratual dos empregados que sejam eleitos para exercício de representação sindical ou profissional, nos seguintes termos:

CLT, art. 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, (...).

(...)

§ 2º - Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo.

Para que de fato se possa falar em suspensão o afastamento **não** pode ser acompanhado de salário.

---

<sup>18</sup> CLT, 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.



No § 2º acima transcrito ressalva-se a possibilidade de “licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual”, que significaria um afastamento com remuneração. Neste caso não estaremos diante de suspensão, e sim de interrupção do contrato de trabalho.

### ➤ Serviço militar obrigatório

O serviço militar obrigatório é prestado pelos jovens incorporados às Forças Armadas, durante o período normal de 12 meses.

Lei 4.375/64, art. 6º O Serviço Militar inicial dos incorporados terá a duração normal de 12 (doze) meses.

A classificação deste afastamento apresenta controvérsias, mas tende a ser considerado como **suspensão** contratual por **não** haver pagamento de salário durante sua duração.

A CLT ressalta que este afastamento não pode motivar rescisão contratual:

CLT, art. 472 - O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

Como destacado anteriormente, se o afastamento decorre de acidente do trabalho, apesar de ser caso de suspensão contratual, permanece a obrigação de pagar o FGTS do empregado.

### ➤ Violência doméstica contra a empregada

Há, ainda, uma outra hipótese que não consta da CLT. Trata-se da proteção à empregada que sofre violência doméstica. Apesar de não estar ligado ao trabalho, a legislação conferiu especial proteção ao seu vínculo de trabalho, autorizando que **o juiz suspenda seu contrato de trabalho por até seis meses**, quando for necessário ela se afastar do local de trabalho.

Em muitos casos, o agressor labora no mesmo local de trabalho que a mulher, ou até mesmo, a empregada necessita mudar temporariamente de cidade para preservar sua integridade física.

Assim, conforme disposto na Lei 11.340/2006, conhecida como “Lei Maria da Penha”, o juiz poderá determinar a suspensão do vínculo trabalhista:

Lei 11.340/2006, art. 9º, § 2º **O juiz** assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:

(..)

II - **manutenção do vínculo trabalhista**, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por **até seis meses**.



Bom pessoal, terminamos aqui a enumeração das diversas hipóteses de interrupção e suspensão contratuais.

Como todos puderam perceber é uma lista extensa, havendo situações que em princípio são **interrupção**, mas, dependendo de determinadas circunstâncias, podem configurar **suspensão** contratual (e vice-versa).

Desta forma, precisamos ficar atentos aos detalhes do enunciado da questão para classificar corretamente o afastamento apresentado.

Segue abaixo a compilação dos casos de suspensão:

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 ( <i>lay-off</i> )	-	CLT, art. 476-A
Empregado eleito para direção de empresa (regra)	-	SUM-269
Empregado eleito dirigente sindical que se ausenta do trabalho	Durante a ausência para desempenho das funções	CLT, art. 543, §2º
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)

(\*) se for decorrente de acidente do trabalho ou doença do trabalho, empregador continua obrigado a recolher FGTS e a computar o tempo de serviço.

(\*\*) empregador continua obrigado a recolher FGTS e a computar o tempo de serviço.



## 2.6 – Contrato de trabalho e CTPS

INCIDÊNCIA EM PROVA: MÉDIA

Neste último tópico de teoria da aula é importante fazer uma conexão sobre contrato de trabalho e a anotação do contrato na **Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)**.

A CTPS é o documento de identificação do trabalhador, onde ficam registradas as informações dos seus vínculos de emprego, conforme previsto na legislação (data de admissão, desligamento, salário, períodos de férias, etc.).

A previsão celetista da obrigatoriedade da CTPS é a seguinte:

CLT, 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<sup>19</sup> de atividade profissional remunerada.

A partir da Lei 13.874, de setembro de 2019, tornou-se regra geral a **CTPS eletrônica**:

*Art. 14. A CTPS será emitida pelo Ministério da Economia preferencialmente em meio eletrônico.*

Esta alteração busca gerar menos demanda por atendimento presencial nos postos da Secretaria do Trabalho e, ainda, desburocratizar o departamento de pessoal das empresas privadas.

No tocante às anotações da CTPS a CLT dispõe o seguinte:

CLT, art. 29 - O empregador terá o **prazo de 5 (cinco) dias úteis** para **anotar** na **CTPS**, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia.

Deste modo, ao admitir o empregado o empregador deve solicitar a CTPS deste para, **em até 5 dias úteis**, providenciar a anotação das informações sobre o contrato de trabalho.



Reparem que, antes da edição da Lei 13.874/2019, este prazo era de **48 horas!**

<sup>19</sup> Neste caso a CLT exige CTPS também para autônomos, ou seja, não apenas para empregados.



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

Este registro pode se dar por meio de livros, fichas ou sistema eletrônico, e também se destinam a registrar informações essenciais sobre a pessoa do empregado, seus direitos e eventos importantes relacionados a seu vínculo com a empresa:

CLT, 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.

Se, por exemplo, um empregado prestou serviços e o seu empregador não anotou a CTPS e nem procedeu ao registro em livro<sup>20</sup>, como prevê o artigo 41, este descumpriu a legislação, que o obrigava a proceder a tais registros.

Além da penalidade administrativa, outra consequência para o empregador surge na esfera judicial: se o empregado acioná-lo na Justiça do Trabalho requerendo as verbas não pagas, por exemplo, o ônus de provar que o contrato não existiu é do empregador.

Nesse sentido, por meio da reforma trabalhista, foi prevista expressamente uma multa para a ausência de informação dos dados dos empregados constantes do livro de registro de empregados:

CLT, 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.

A Súmula 212 trata disto:

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.

---

<sup>20</sup> Ou seja, havia relação de emprego (contrato não formalizado). Depois que o empregado foi "dispensado" (como mencionado na Súmula 212), poderá entrar na Justiça requerendo as verbas rescisórias e outros valores que deveriam ter sido pagos durante o período em que prestou serviços a seu empregador. Neste caso, o empregador que manteve empregado sem registro deverá comprovar que não havia contrato e nem que despediu o empregado, sob pena de ser condenado.



## QUESTÕES COMENTADAS



### 1. FCC /AFAP – Analista de Fomento – Advogado – 2019

Felipe, auxiliar administrativo, completou 18 anos e pretende se alistar como eleitor; Silmara, recepcionista, necessita ausentar-se do emprego para acompanhar consulta médica de seu filho de 5 anos de idade; Gerson, gerente, pretende acompanhar sua esposa grávida em consulta médica pré-natal. Considerando que todos são empregados, pela lei vigente, é correto dizer que podem faltar ao serviço, sem prejuízo do salário, considerando-se interrupção do contrato de trabalho, pelos seguintes períodos, respectivamente, por

- a) até 5 dias consecutivos ou não; por 3 dias por ano e até 3 dias.
- b) até 3 dias consecutivos ou não; por 2 dias por ano e até 2 dias.
- c) até 2 dias consecutivos ou não; por 1 dia por ano e até 2 dias.
- d) até 2 dias consecutivos ou não; por 2 dias por ano e até 3 dias.
- e) até 2 dias consecutivos ou não; por 1 dia por ano e até 5 dias.

#### Comentários:

A questão versa sobre interrupção do contrato de trabalho e exigiu conhecimento dos prazos previstos, respectivamente, nos incisos V, XI e X do art. 473 da CLT:

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

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

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

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

#### Gabarito (C)

### 2. Daud

Segundo a CLT, o trabalho intermitente não designa uma relação de emprego, uma vez presente a eventualidade na prestação dos serviços.



### Comentários:

Apesar de alternar períodos de atividade com períodos de inatividade (intermitência), tal modalidade diz respeito a uma relação de emprego, como se depreende do próprio texto celetista:

CLT, art. 443. O **contrato individual de trabalho** poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, **ou para prestação de trabalho intermitente**.

A respeito da terminologia, relembro que a expressão “contrato individual de trabalho” designa, apesar da imprecisão terminológica, uma “relação de emprego”:

CLT, art. 442 - **Contrato individual de trabalho** é o acordo tácito ou expreso, correspondente à **relação de emprego**.

**Gabarito: errada**

---

### 3. Daud

Seguindo a regra geral do Direito do Trabalho, o contrato de trabalho intermitente pode ser celebrado de forma expressa, verbal ou por escrito, ou tácita.

### Comentários:

A proposição está de acordo com a seguinte regra celetista:

CLT, art. 452-A. O **Contrato de Trabalho intermitente** deve ser celebrado **por escrito** e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

**Gabarito: errada**

---

### 4. Daud

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.

### Comentários:

Item convergente com a seguinte definição celetista:

CLT, art. 443, § 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.

**Gabarito: correta**

---

## 5. Daud

Acerca do trabalho intermitente, julgue:

O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, um dia de antecedência.

### Comentários:

O item está **incorreto**, já que é de três dias (corridos) o prazo de antecedência para a convocação:

CLT, art. 452-A, § 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.

**Gabarito: errada**

---

## 6. Daud

Acerca do trabalho intermitente, julgue:

Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

### Comentários:

De fato, o prazo para resposta é de 1 dia útil e a ausência de resposta é interpretada como recusa (ou seja, o aceite do empregado deve ser expresso):

CLT, art. 452-A, § 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

**Gabarito: correta**

---

## 7. CESPE/MPU – Analista - 2018

Conforme a CLT, empregado que recebe gratificação de função há mais de dez anos perderá tal retribuição caso seja revertido ao cargo efetivo anteriormente ocupado.

### Comentários:

Após a reforma trabalhista, a CLT passou a prever expressamente que a reversão **retira** do empregado a gratificação de função que até então recebia. Assim, não há que se falar em direito à incorporação da



gratificação de função recebida, **qualquer que tenha sido o tempo de exercício da função ou o motivo da destituição**:

CLT, art. 468, § 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo [reversão ao cargo efetivo anteriormente ocupado], 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**.

Portanto, o empregado que é revertido com mais de dez anos na função perderá, segundo a CLT, a gratificação de função que recebia até então.

Além disso, ao dizer “conforme a CLT” no início da questão, a Banca afastou a aplicação da SUM-372 do TST, que previa justamente o contrário da disposição celetista.

### Gabarito (C)

---

#### 8. CESPE/EBSERH – Advogado – 2018

O período em que o empregado estiver afastado por motivo de acidente de trabalho é computado como tempo de serviço para fins de indenização e estabilidade.

#### Comentários:

Como trata-se de afastamento decorrente de acidente do trabalho, muito embora seja caso de suspensão do contrato de trabalho, o tempo de serviço deve ser computado:

CLT, art. 4º, § 1º Computar-se-ão, na **contagem de tempo de serviço**, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

Importante lembrar, ainda, que nesta situação também permanece para o empregador a obrigação de recolher o FGTS do empregado (Lei 8.036/1990, art. 15, §5º).

### Gabarito (C)

---

#### 9. FCC/TRT-PE – Analista – Área Judiciária – 2018

Visando apurar desvios que estão ocorrendo no setor de compras da empresa, o Gerente responsável contrata empresa de auditoria e a autoriza a utilizar um polígrafo (detector de mentiras) para apurar quais empregados estavam prestando informações erradas à investigação. A situação concreta apontada

(A) inclui-se no poder de direção do empregador, mais especificamente no poder de controle, sendo autorizada pelo ordenamento jurídico, desde que não exponha os empregados a situação vexatória.

(B) inclui-se no poder de direção do empregador, mais especificamente no poder disciplinar, sendo autorizada pelo ordenamento jurídico de forma ampla.



(C) inclui-se no poder de direção do empregador, mais especificamente no poder de organização, mas somente terá validade se os questionamentos realizados por meio do polígrafo restringirem-se a questões de trabalho, não abrangendo questionamentos sobre a vida privada dos empregados.

(D) viola a intimidade e a vida privada dos empregados, tendo em vista que a utilização do polígrafo está sendo feita por terceiro, alheio à relação de emprego, a quem não é atribuído o poder de direção, que é inerente à figura do empregador.

(E) viola a intimidade e a vida privada dos empregados, causando danos à sua honra e à sua imagem, uma vez que a utilização do polígrafo extrapola o exercício do poder diretivo do empregador, por não ser reconhecido pelo ordenamento jurídico brasileiro como forma de controle de empregados.

### Comentários:

Submeter os empregados ao polígrafo (detector de mentiras) representa exercício abusivo do poder fiscalizatório do empregador. Tal conduta extrapola o razoável e atinge a dignidade do trabalhador, podendo gerar até mesmo sua indenização por danos morais.

Vejam um precedente do TST nesse sentido:

Indenização por danos morais. Utilização do polígrafo. Ausência de fiabilidade probatória. Violação da dignidade humana e dos direitos de personalidade do empregado. Configuração.

A utilização do polígrafo nas relações laborais configura ato ilícito, que atinge a dignidade humana e os direitos da personalidade do empregado, notadamente a honra, a vida privada e a intimidade, dando ensejo ao pagamento de indenização por danos morais. Se, no Brasil, nem mesmo na esfera penal o emprego do detector de metais é admitido, não se justifica a sua aplicação pelo empregador, sem que haja o resguardo do devido processo legal ou de qualquer outro direito fundamental do indivíduo. (..).

TST-E-ED-RR-28140-17.2004.5.03.0092, SBDI-I, rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, 30.11.2017

### Gabarito (E)

#### 10. CESPE/TRT-7 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2017

Em determinada empresa, um empregado utilizou seu e-mail corporativo para encaminhar aos colegas de trabalho conteúdos pessoais e fotos íntimas de pessoas que não tinham relação com o quadro de empregados da empresa. Ao tomar conhecimento do fato, a diretoria demitiu o empregado por justa causa.

Nessa situação hipotética, a aplicação da justa causa está

A) correta, pois o empregador pode exercer o controle do e-mail corporativo de seus empregados e a atitude se enquadra como fato ensejador de justa causa.

B) errada, pois a fiscalização do e-mail corporativo do empregado, por ser uma espécie de carta eletrônica, fere o direito à privacidade, constitucionalmente garantido.



C) correta, porém o empregado terá direito a indenização por danos morais face o abuso do poder de fiscalização do empregador.

D) errada, pois a fiscalização do e-mail corporativo do empregado fere sua intimidade e a atitude por ele tomada não guarda qualquer implicação com a relação de trabalho.

#### Comentários:

Em primeiro lugar, quanto ao exercício do poder fiscalizatório por parte do empregador, o TST tem admitido o monitoramento do e-mail corporativo, como no presente caso, mas não tem aceito o monitoramento do e-mail pessoal.

Além disso, ao se utilizar de um recurso corporativo para a divulgação de fotos íntimas e conteúdos pessoais, o empregado comete falta grave, dando ensejo à sua demissão por justa causa.

Percebam como o uso indevido do e-mail corporativo pode gerar prejuízos, entre outros, para a imagem da empresa.

#### Gabarito (A)

---

### 11. FCC/TRT24 – Oficial de Justiça Avaliador Federal - 2017

Hefesto trabalhou por 3 anos na empresa Netuno Equipamentos Náuticos em sua matriz situada no município do Rio de Janeiro, quando foi transferido para a filial da empresa na cidade de Santos, para exercer as mesmas funções em substituição a empregado que sofreu acidente de trabalho. Permaneceu em Santos por 5 meses, retornando para a matriz, na cidade do Rio de Janeiro. Nesta situação, a transferência será considerada regular

(A) independentemente do consentimento do trabalhador, em razão do poder diretivo do empregador.

(B) caso houvesse necessidade do serviço, ficando o empregador obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% dos salários do trabalhador, enquanto durar a transferência.

(C) se Hefesto exercesse um cargo de confiança, ainda que a alteração não tenha decorrido de real necessidade de serviço.

(D) para os empregados cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, ainda que esta não tenha decorrido de real necessidade de serviço.

(E) independente da necessidade do serviço, desde que ocorra de forma definitiva e haja o pagamento de adicional de transferência de, no mínimo, 15% do salário do trabalhador.

#### Comentários:

A resposta está fundamentada na hipótese do §3º do art. 469:

CLT, 469, § 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 [licitude da alteração condicionada ao mútuo consentimento E ausência de prejuízos ao empregado], 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.

## Gabarito (B)

### 12. FCC/TRT24 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2017

Sócrates foi aposentado por invalidez pelo INSS após ter trabalhado por dez anos na empresa Deuses Imortais. Em razão desse fato o plano de saúde do trabalhador foi cancelado pela empregadora uma vez que ela arcava integralmente com os respectivos custos. Nesta situação, conforme legislação aplicável e entendimento sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho,

- (A) a opção pela manutenção do plano de saúde constitui uma faculdade da empregadora, mas não há obrigação legal neste sentido.
- (B) há determinação legal para que a empregadora mantenha o plano de saúde pelo prazo mínimo de 12 meses, quando então ocorreria o término da estabilidade do trabalhador.
- (C) o plano de saúde deve ser mantido pela empregadora porque o contrato de trabalho está suspenso diante da aposentadoria por invalidez.
- (D) a empregadora atuou de forma correta uma vez que com a aposentadoria por invalidez houve a ruptura do contrato de trabalho, não ensejando mais nenhuma obrigação contratual.
- (E) a aposentadoria por invalidez interrompe o contrato de trabalho pelo prazo de 24 meses, razão pela qual o plano de saúde deve ser mantido até o término deste prazo.

#### Comentários:

Primeiramente, é importante saber que a aposentadoria por invalidez resulta na **suspensão** do contrato de trabalho (não necessariamente na sua extinção), com fundamento do art. 475 da CLT.

Em relação aos custos do plano de saúde, a questão cobrou conhecimento da SUM-440 do TST, que diz que, nesta hipótese, o plano de saúde que era custeado deverá continuar sendo assegurado ao empregado pela empresa:

Súmula nº 440 do TST

Assegura-se o direito à **manutenção de plano de saúde ou de assistência médica** oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.

## Gabarito (C)

### 13. FCC/TRT24 – Oficial de Justiça Avaliador Federal - 2017

Urano teve o seu contrato de trabalho suspenso em razão de licença por gozo do benefício previdenciário de auxílio-doença previdenciário comum (código B-31). Neste período de suspensão do contrato, o empregado terá direito



- (A) aos depósitos do FGTS durante a paralisação dos serviços.
- (B) ao pagamento dos salários pelo empregador do período de afastamento.
- (C) a computar o tempo de afastamento para todos os efeitos legais.
- (D) às vantagens ocorridas na sua ausência que tenham sido atribuídas à categoria que pertencia.
- (E) à prorrogação do final do contrato por prazo determinado, mesmo que não tenha havido prévio acordo com o empregador.

#### Comentários:

Trata-se do retorno do empregado que se encontrava afastado do emprego por motivo de suspensão do contrato de trabalho decorrente de auxílio-doença. Nessa situação, são asseguradas a Urano, por ocasião de sua volta, **todas as vantagens** que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa, conforme expressa disposição celetista:

CLT, 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.

Por fim, registro que o enunciado da questão falou em “suspensão” do contrato de trabalho, de onde concluo que estamos falando aqui do afastamento a partir do 16º dia.

#### Gabarito (D)

---

#### 14. CESPE/PGE-BA – Procurador – 2014

O empregado afastado do emprego não tem direito às vantagens concedidas, durante a sua ausência, à categoria que integra na empresa.

#### Comentários:

O item está errado com fundamento no art. 471 da CLT:

CLT, 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.

#### Gabarito: errada

---

#### 15. CESPE/PG-DF – Procurador - 2013

O jus variandi é poder do empregador intimamente ligado ao poder diretivo e voltado a situações em que unilateralmente este possa proceder a pequenas alterações no contrato de trabalho, como, por exemplo, o fornecimento e a exigência do uso de equipamento de proteção individual pelo empregado após um ano de labor, uma vez constatado ser insalubre a atividade exercida pelo empregado.



### Comentários:

De fato, o fornecimento e a exigência do uso de EPIs inserem-se no *jus variandi* do empregador. A CLT diz ainda que é ato faltoso do empregado a recusa injustificada ao uso dos EPIs fornecidos pelo empregador (CLT, art. 158, parágrafo único, 'b').

### Gabarito: correta

#### 16. CESPE/TRT8 – AJAA – 2016

Acerca da alteração do contrato de trabalho, assinale a opção correta.

- (A) O *jus variandi*, decorrente do poder de direção do empregador, permite que o empregador faça unilateralmente qualquer alteração no contrato de trabalho de seus empregados.
- (B) O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho excluem o direito ao adicional de transferência.
- (C) O mútuo consentimento é o único requisito indispensável para que se considere lícita qualquer alteração das condições elencadas no contrato individual de trabalho.
- (D) Transferência que acarrete mudança de domicílio garante ao empregado o pagamento de um adicional não inferior a 35% dos salários que ele percebia na localidade de origem.
- (E) Tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte o empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência.

### Comentários:

O erro na **alternativa (A)** foi a generalização (“qualquer alteração”). O *jus variandi* não é absoluto, visto que encontra na legislação diversas limitações, das quais destacamos, por excelência, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

A **alternativa (B)** está incorreta, com fundamento na OJ 113 da SDI-1:

OJ-SDI1-113 ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. CARGO DE CONFIANÇA OU PREVISÃO CONTRATUAL DE TRANSFERÊNCIA. DEVIDO. DESDE QUE A TRANSFERÊNCIA SEJA PROVISÓRIA

O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória.

A **alternativa (C)** está incorreta, pois esquece de mencionar a necessidade de que, além do mútuo consentimento, inexistam prejuízos ao empregado:

CLT, 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.

Por fim, a **alternativa (D)** está incorreta, visto que o percentual mínimo do adicional de transferência é de 25% (CLT, art. 469, § 3º).

A **letra (E)**, correta, pois consiste praticamente na literalidade da SUM-29 do TST:

**SUM -29 TRANSFERÊNCIA**

Empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte.

**Gabarito (E)**

**17. CESPE/TRT8 – AJAA – 2016**

Em relação à suspensão, à interrupção e à rescisão do contrato de trabalho, assinale a opção correta.

- (A) O afastamento do empregado em razão de exigências decorrentes de encargo público é motivo para a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.
- (B) Nos contratos de trabalho por tempo determinado, o período de suspensão ou interrupção influenciará obrigatoriamente na data de cessação do ajuste, acarretando a prorrogação do prazo.
- (C) Pode o juiz assegurar à mulher em situação de violência doméstica e familiar a manutenção do vínculo trabalhista, constituindo tal hipótese suspensão do contrato de trabalho.
- (D) O afastamento do empregado por motivo de doença, por período de até quinze dias, constitui causa de suspensão do contrato de trabalho.
- (E) A aposentadoria por invalidez é forma de rescisão contratual.

**Comentários:**

A **alternativa (A)** está incorreta, porque contraria disposição expressa em sentido contrário:

CLT, art. 472 - O **afastamento do empregado** em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro **encargo público**, **não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato** de trabalho por parte do empregador.

A **alternativa (B)** está incorreta, já que as partes podem dispor em sentido contrário:

CLT, art. 472, § 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.

A **letra (C)**, correta, conforme disposto na Lei 11.340/2006, conhecida como “Lei Maria da Penha”:



Lei 11.340/2006, art. 9º, § 2º O **juiz assegurará** à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:

(..)

II - **manutenção do vínculo trabalhista**, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.

A **alternativa (D)** está incorreta, já que, nos termos da Lei 8.213/91, art. 60, § 3º, nos **primeiros quinze dias**, o afastamento por doença é causa de **interrupção** contratual (já que o empregado continua a perceber o salário do empregador).

Por fim, a **alternativa (E)** também está incorreta, já que a aposentadoria por invalidez é causa de suspensão do contrato de trabalho (CLT, art. 475).

### Gabarito (C)

## 18. CESPE/TRT8 – AJAJ – 2016

No que se refere à alteração ou à extinção do contrato de emprego, assinale a opção correta.

(A) O adicional de transferência é devido na transferência provisória e na definitiva, sendo equivalente a, no mínimo, 25% dos salários que o empregado percebia na localidade de origem.

(B) Em caso de extinção do estabelecimento, é lícita a transferência do empregado, dado o princípio da continuidade da relação de emprego.

(C) As despesas resultantes da transferência que acarretem mudança de domicílio correm por conta do empregado.

(D) É lícita a rescisão por justa causa do contrato individual de trabalho ante a negativa do empregado à efetivação de qualquer alteração no contrato de trabalho proposta de forma unilateral pelo empregador.

(E) Constitui alteração unilateral ilícita a determinação do empregador para que o empregado deixe função de confiança e reverta a cargo efetivo anteriormente ocupado.

### Comentários:

A **alternativa (A)** está incorreta, já que ele é devido apenas nas transferências provisórias (CLT, art. 469, § 3º).

O **item (B)**, correto, de acordo com o art. 469, § 2º, da CLT. Além disso, de fato esta é uma decorrência do princípio da continuidade da relação de emprego:

CLT, art. 469, § 2º - É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

A **alternativa (C)** está incorreta. Ora, não parece lógico que tais despesas pudessem ser realizadas por conta do empregado. Para não deixar dúvidas, vejam a disposição expressa da CLT:



CLT, art. 470 - As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador.

A **alternativa (D)** está incorreta. O consentimento do empregado é um dos requisitos para que a alteração do contrato de trabalho, como regra geral, seja lícita. Dessa sorte, não há que se falar em rescisão por justa causa, ante a negativa, até mesmo porque a aceitação por parte do empregado não é direito do empregador:

CLT, 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.

A **alternativa (E)** está incorreta, já que tal hipótese sequer é considerada alteração unilateral pela CLT:

CLT, art. 468, §1º - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

## Gabarito (B)

### 19. CESPE/DPU – Defensor Público - 2015

Quando o empregado suspende a execução dos serviços para a empresa na qual trabalha, mas continua percebendo normalmente sua remuneração, ocorre interrupção do contrato de trabalho.

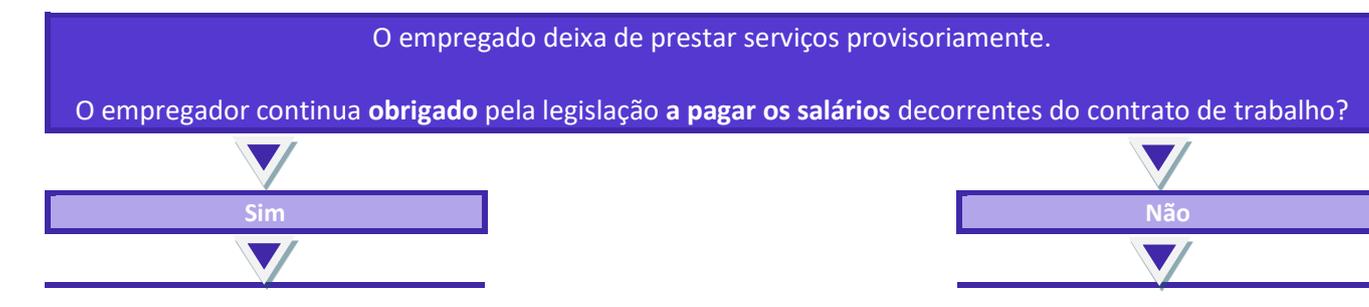
#### Comentários:

Tanto nas hipóteses de interrupção quanto de suspensão contratual não haverá prestação de serviços.

Entretanto, em se tratando de **interrupção** contratual, permanecerá a obrigatoriedade de pagamento de salário, enquanto na suspensão contratual o empregado não presta serviços e também não recebe salário.

Por este motivo o Ministro Godinho conceitua a **suspensão**<sup>21</sup> como “sustação ampla e bilateral de efeitos do contrato empregatício, que preserva, porém, sua vigência”.

De um modo geral, podemos esquematizar esta regra da seguinte forma:



<sup>21</sup> DELGADO, Mauricio Godinho, Op. cit., p. 1091.



Interrupção contratual

Suspensão contratual

**Gabarito: correta**

---

## 20. CESPE/DPU – Defensor Público - 2015

Caso um empregado se afaste do emprego devido à investidura em mandato eletivo e ao efetivo exercício desse mandato, essa hipótese não constituirá motivo para rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

### Comentários:

O item está de acordo com o art. 472 da CLT:

CLT, art. 472 - O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, **não** constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

Como a investidura em mandato eletivo constitui encargo público, é possível concluir que ela não enseja motivo para a rescisão do contrato de trabalho.

**Gabarito: correta**

---

## 21. FCC/TRT2 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2014

No tocante a alteração do contrato de trabalho, considere:

- I. É lícita a transferência do empregado quando ocorrer a extinção do estabelecimento em que trabalhar.
- II. Não se considera transferência a que não acarretar necessariamente mudança de domicílio do empregado.
- III. Não se considera alteração unilateral do contrato de trabalho a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.
- IV. As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador.

Está correto o que consta em

- (A) I e IV, apenas.
- (B) I, II, III e IV.
- (C) I e II, apenas.
- (D) II, III e IV, apenas.
- (E) I, II e III, apenas.

### Comentários:



Todas as afirmativas estão corretas, então o gabarito é a **letra (B)**.

A questão aborda as alterações contratuais trabalhistas, em especial a alteração do local da prestação de serviços e a alteração de função.

Vamos comentar primeiro a **alternativa III**, que diz respeito à alteração de função do empregado. Neste caso (do empregado deixar de ocupar cargo de confiança por decisão do empregador) estamos diante de uma alteração de função legítima - chamada de **reversão** -, que, inclusive, encontra respaldo na CLT:

CLT, art. 468, §1º - **Não** se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

Portanto, o examinador cobrou a literalidade do dispositivo transcrito acima.

Já as **alternativas I, II e IV**, versaram sobre a alteração do local da prestação:

A **alternativa I** cobrou o conhecimento sobre a literalidade do seguinte dispositivo:

CLT, art. 469, § 2º - É **licita a transferência** quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

Portanto, se a empresa possui a matriz e uma filial e, por motivos diversos, extingue a filial e transfere os empregados daquele estabelecimento para a matriz, a legislação permite tal alteração, pois será mais benéfico para os empregados mudar de local de trabalho do que perder o emprego.

A **alternativa II**, versa sobre a parte final do caput do art. 469 da CLT:

CLT, 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.

São as situações em que, embora haja alteração do local de prestação de serviços, o empregador, por meio de seu poder diretivo, pode determinar que o empregado passe a laborar em outro local, desde que tal alteração não implique na mudança de residência do empregado.

Portanto, se o empregado prestava serviços no estabelecimento 'X', localizado na Zona Sul do Município, e o empregador determina que este empregado passe a laborar no estabelecimento 'Y', da Zona Norte do mesmo Município, não há que se falar em 'transferência' do empregado. A doutrina intitula este caso de 'remoção', e considera que está dentro do poder diretivo do empregador (*jus variandi*).

Nestes casos, apesar de lícita, a transferência pode implicar em despesas adicionais de transporte casa/trabalho (e trabalho/casa), e caso isto se confirme o empregador deverá arcar com esta despesa:

SUM -29 TRANSFERÊNCIA



Empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte.

Por fim, a **alternativa IV**, aborda outro efeito decorrente da alteração do local de prestação de serviços, consistente na indenização devida ao empregado para fazer face às despesas ocorridas com a sua mudança, ou seja, a **ajuda de custo**:

CLT, art. 470 - As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador.

## Gabarito (B)

---

### 22. FCC/TRT2 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2014

De acordo com a previsão legal, para fins de contratação, o empregador não poderá exigir do empregado comprovação de experiência prévia no mesmo tipo de atividade por tempo superior a

- (A) 3 meses.
- (B) 4 meses.
- (C) 6 meses.
- (D) 1 ano.
- (E) 8 meses.

#### Comentários:

Ao disciplinar o contrato individual de trabalho, a CLT prevê que:

CLT, 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.

## Gabarito (C)

---

### 23. CESPE/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho – 2013

Ainda que seja por motivo de extinção do estabelecimento em que o empregado trabalha, é ilícita a transferência unilateral do empregado pelo empregador.

#### Comentários:

O item destoa do dispositivo transcrito abaixo:

CLT, art. 469, § 2º - É **lícita a transferência** quando ocorrer **extinção do estabelecimento** em que trabalhar o empregado.



**Gabarito: errada**

---

#### 24. CESPE/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho – 2013

A realização de contrato de trabalho por prazo determinado cinco meses após outro contrato por prazo determinado realizado entre as mesmas partes levará o segundo contrato a ser considerado, via de regra, como contrato de trabalho por prazo indeterminado, a não ser que a expiração do primeiro tenha dependido da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

##### Comentários:

O item está de acordo com o art. 452 da CLT:

CLT, 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.

Portanto, se for realizado novo contrato apenas cinco meses após o fim do anterior, ocorrerá sua indeterminação, salvo se a expiração dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

**Gabarito: correta**

---

#### 25. FCC/TRT15 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2013

Alice, Fabiana e Vera são empregadas da empresa “XXZ Ltda.”. As três empregadas recebem, além do salário mensal, assistência médica oferecida pela empresa através de seguro-saúde. Alice está afastada de seu emprego e recebendo auxílio-doença há quatro meses; Fabiana também está afastada de seu emprego e recebendo auxílio-doença há dez meses e Vera está aposentada por invalidez.

Neste caso, de acordo com o entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho, no tocante a assistência médica fornecida através do seguro-saúde, a empresa

- (A) não poderá deixar de fornecer para as três empregadas.
- (B) poderá deixar de fornecer para as três empregadas.
- (C) poderá deixar de fornecer somente para Vera.
- (D) poderá deixar de fornecer somente para Alice e Fabiana.
- (E) poderá deixar de fornecer somente para Fabiana e Vera.

##### Comentários:

De acordo com a Súmula 440 transcrita abaixo, o item correto é o de **letra (A)**:

Súmula nº 440 do TST



Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.

Notem que Alice e Fabiana estão com seus contratos de trabalho suspensos, já que estão em gozo de licença médica superior a 15 dias. Da mesma forma, está suspenso o contrato de trabalho de Vera, em virtude de aposentada por invalidez.

### Gabarito (A)

---

#### 26. FCC/TRT15 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2013

Flávia, empregada da empresa “KKK Ltda.” foi eleita diretora, com poderes de direção plenos, ou seja, não permanecendo a subordinação jurídica inerente à relação de emprego. Em razão da eleição, Flávia se dirigiu ao setor que trabalhava para contar a notícia aos seus colegas de trabalho, mas não conseguiu contar a notícia para sua secretária Larissa que está de férias e para a copeira Luísa, que não compareceu ao serviço porque se casou ontem.

No tocante a suspensão e interrupção do contrato de trabalho, nas hipóteses descritas

- (A) os contratos de trabalho de Flávia, Larissa e Luísa foram suspensos.
- (B) o contrato de trabalho de Flávia foi interrompido e os contratos de Larissa e Luísa estão suspensos.
- (C) o contrato de trabalho de Flávia está suspenso e os contratos de Larissa e Luísa foram interrompidos.
- (D) os contratos de trabalho de Flávia, Larissa e Luísa foram interrompidos.
- (E) os contratos de trabalho de Flávia e Luísa foram interrompidos e contrato de Larissa foi suspenso.

#### Comentários:

Conforme quadro-resumo abaixo:

Flávia	Larissa	Luísa
Eleita diretora com poderes de direção plenos.	Em gozo de férias.	Casou-se ontem.
Suspensão do contrato de trabalho (Súmula 269 TST).	Interrupção do contrato de trabalho.	Interrupção do contrato, em virtude de licença-casamento (CLT, art. 743, II).

### Gabarito (C)

---

#### 27. FCC/TRT15 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2013

Dorival, empregado da empresa “AAA Ltda”, recebeu ordens de seu superior hierárquico, para retornar ao cargo efetivo anteriormente ocupado, deixando o exercício da função de confiança, que estava exercendo.

Neste caso, esta modificação unilateral do contrato de trabalho é



- (A) vedada, uma vez que é exigido para qualquer alteração no contrato de trabalho previsão expressa em Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo coletivo e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado.
- (B) vedada, uma vez que é exigido para qualquer alteração no contrato de trabalho mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado.
- (C) vedada, uma vez que é exigido para qualquer alteração no contrato de trabalho no mínimo previsão expressa em Convenção Coletiva de Trabalho.
- (D) possível, desde que esta alteração seja homologada no sindicato da categoria, comprovando-se a inexistência de prejuízo ao empregado.
- (E) possível, havendo dispositivo expresso na Consolidação das Leis do Trabalho.

### Comentários:

Gabarito preliminar (E). Posteriormente a questão foi **anulada pela Banca**.

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 (do empregado deixar de ocupar cargo de confiança por decisão do empregador) estamos diante de uma alteração de função legítima - chamada de **reversão** -, que, inclusive, encontra respaldo na CLT:

CLT, art. 468, §1º - **Não** se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

De fato, como citado na **alternativa E** da questão, é possível (e lícita) tal destituição da função de confiança. Entretanto, em decorrência da literalidade do dispositivo transcrito, não se pode considerar que isto seja uma 'modificação unilateral do contrato', como citado no enunciado.

De qualquer maneira, é importante observarem que, ainda assim, a alternativa 'mais correta' seria a **letra E**.

**Gabarito: anulada**

## 28. FCC/TRT15 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2013

Liliana, Sheila e Ana são empregadas da empresa "CCC Ltda". Na última semana Liliana se ausentou de seu serviço por um dia para prestar exame de vestibular para ingresso na Faculdade "A"; Sheila está ausente há cinco dias, tendo em vista que participa na qualidade de jurada de julgamento perante o Tribunal do Júri de São Paulo. Hoje Ana está gozando de seu intervalo semanal remunerado.

Nestes casos, ocorreu a

- (A) interrupção apenas do contrato de trabalho de Ana.
- (B) suspensão de todos os contratos de trabalho.



- (C) interrupção de todos os contratos de trabalho.
- (D) suspensão apenas do contrato de trabalho de Ana.
- (E) suspensão apenas do contrato de trabalho de Liliana e Ana.

**Comentários:**

Conforme quadro-resumo abaixo:

Liliana	Sheila	Ana
Ausentou-se por um dia para prestar exame de vestibular para ingresso na Faculdade "A".	Ausente há cinco dias, para participar como jurada de julgamento perante o Tribunal do Júri de São Paulo.	Em gozo de intervalo semanal remunerado.
Interrupção do contrato de trabalho (CLT, art. 473, VII).	Interrupção do contrato de trabalho (CLT, art. 473, VIII).	Interrupção do contrato de trabalho (pois é remunerado - CLT, art. 67).

**Gabarito (C)**

**29. FCC/TRT18 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2013**

Hércules firmou contrato de trabalho com uma empresa de consultoria em informática para trabalhar no município de Goiânia. Há uma cláusula contratual prevendo como condição do seu trabalho a possibilidade de transferência. Após três meses, o empregado foi transferido para a filial da empresa localizada na cidade de Catalão, por real necessidade do serviço, permanecendo nesse novo local por quatro meses e retornando a Goiânia.

Nessa situação, é correto afirmar que

- (A) a transferência é lícita, mesmo que não houvesse consentimento do trabalhador, em razão da real necessidade dos serviços do empregador, e pelo seu poder de direção.
- (B) somente se houvesse o pagamento de adicional de transferência no importe de 20% sobre o valor do seu salário é que seria considerada lícita a transferência.
- (C) a transferência não é lícita porque causou prejuízos ao trabalhador em relação ao seu convívio familiar, sendo nula a cláusula de alteração contratual e devida uma indenização.
- (D) a transferência ocorreu de forma lícita ante a cláusula contida no contrato prevendo essa condição de alteração contratual em razão da real necessidade de serviço.
- (E) a lei trabalhista não considera transferência ilícita aquela que resultar em mudança de municípios dentro do mesmo Estado da Federação.

**Comentários:**



Em regra, se a alteração do local da prestação de serviços demandar mudança de domicílio, esta só será válida caso haja anuência do empregado.

Entretanto, esta regra comporta duas exceções:

- 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.

CLT, art. 469, § 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.

Como a real necessidade do serviço é o elemento comum nestas duas exceções, sabemos que, 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.

Portanto, não sendo o caso do cargo de confiança, tampouco de anuência do empregado, esta se deu em função de condição explícita em seu contrato de trabalho e de real necessidade de serviço.

Em relação à **letra (A)**, notem que ela afirma ser a transferência lícita por dois motivos: (i) real necessidade dos serviços do empregador e (ii) poder de direção. No entanto, nos termos do art. 469, §1º, os motivos mencionados no enunciado pelos quais a alteração é lícita são aqueles citados na **letra (D)**: (i) cláusula contratual e (ii) real necessidade de serviço.

**Gabarito (D)**

### 30. FCC/TRT18 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2013

A suspensão contratual é conceituada como a paralisação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho, não havendo prestação dos serviços nem pagamento de remuneração; enquanto que a interrupção é a paralisação da prestação dos serviços com pagamento salarial e contagem de tempo de serviço.

Considera-se como modalidade de suspensão e interrupção, respectivamente,

- (A) licença-paternidade e licença-maternidade.
- (B) aposentadoria por invalidez e férias anuais.
- (C) feriados e prestação do serviço militar obrigatório.



- (D) testemunha judicial e repouso semanal remunerado.  
(E) aborto não criminoso e auxílio-doença a partir do 16º dia.

#### Comentários:

- **Alternativa A (incorreta):** licenças maternidade e paternidade são ambas hipóteses de interrupção contratual (CLT, art. 392 e 473, III);
- **Alternativa B (correta):** aposentadoria por invalidez é caso de suspensão do contrato de trabalho, enquanto as férias constituem de interrupção;
- **Alternativa C (incorreta):** feriados (assim como os descansos semanais remunerados) são interrupções contratuais, ao passo que a prestação de serviço militar obrigatório é caso de suspensão contratual;
- **Alternativa D (incorreta):** tanto testemunha judicial (CLT, art. 473, VIII) quanto repouso semanal remunerado são hipóteses de interrupção contratual;
- **Alternativa E (incorreta):** aborto não criminoso é hipótese de interrupção contratual (CLT, art. 395), enquanto auxílio-doença a partir do 16º dia é caso de suspensão do contrato de trabalho.

#### Gabarito (B)

---

### 31.FCC/TRT18 – Analista Judiciário – Oficial Avaliador – 2013

A empresa Beta Transportes pretende contratar um empregado para exercer as funções de auditor contábil, por prazo determinado, apenas para a realização de auditoria em sua contabilidade, visto que pretende encerrar suas atividades.

Nessa situação, de acordo com as normas trabalhistas,

- (A) não será possível realizar contrato por prazo determinado visto que tal modalidade não está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho.
- (B) será possível a contratação por prazo determinado apenas na modalidade de trabalho temporário, por intermédio de empresa interposta, pelo prazo máximo de 120 dias.
- (C) poderá ser firmado contrato por prazo determinado em razão de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo.
- (D) a lei prevê apenas a modalidade de determinação de prazo em contrato de experiência de prazo máximo de 1 ano, o que não se enquadra na situação.
- (E) é possível a contratação por prazo determinado por no máximo 90 dias, desde que o prazo inicial seja de 30 dias, sujeito a mais duas prorrogações pelo mesmo prazo.

#### Comentários:

Notem que a celebração de contrato de trabalho, conforme dispõe a CLT, pode ser por prazo determinado ou indeterminado. Portanto, a própria CLT prevê a modalidade de contrato por prazo determinado.



CLT, art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

Conforme prevê a CLT, em seu art. 443, § 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**.

“Contrato de trabalho por prazo determinado” (previsto na CLT, art. 443) não se confunde com “trabalho temporário” (regulamentado na Lei 6.019/1974). O prazo previsto na CLT para o contrato por prazo determinado é de, no máximo, 2 anos:

CLT, 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.

Além disso, conforme disposto na CLT (art. 445, § único), o contrato de experiência (que é uma espécie de contrato por prazo determinado) **não** poderá exceder de 90 (noventa) dias.

### Gabarito (C)

## 32. FCC/TRT18 – Analista Judiciário – Oficial Avaliador – 2013

Nos contratos individuais de trabalho são estipuladas cláusulas que devem ser cumpridas pelas partes. Sobre esse pacto original, nos termos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho,

- (A) não é possível qualquer alteração nas cláusulas do contrato de trabalho, sob pena de se considerar rescindido o pacto e ter por início um novo contrato.
- (B) as alterações contratuais são possíveis, desde que ocorram por mútuo consentimento e não causem prejuízos, diretos ou indiretos, ao empregado.
- (C) apenas as alterações na estrutura jurídica da empresa e na sua propriedade afetarão os contratos de trabalho, fazendo iniciar-se nova pactuação.
- (D) as alterações de função, local e horário de trabalho serão permitidas, desde que ocorra aumento salarial, independentemente da anuência do empregado.
- (E) nenhuma mudança de local de trabalho será permitida sem o consentimento do empregado, ainda que para outro estabelecimento da empresa localizado no mesmo município.

### Comentários:

Reparem que a **letra (B)** está de acordo com o art. 468, *caput*, da CLT:



CLT, 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.

Por fim, a **alternativa 'E'** está errada uma vez que alteração de local de trabalho para outro estabelecimento do empregado no mesmo município está dentro do *jus variandi* do empregador, motivo pelo qual prescinde de anuência do empregado.

### Gabarito (B)

### 33. FCC/TRT5 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2013

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva está fundamentado na regra segundo a qual os contratos devem ser cumpridos. Nessa seara, observadas as normas contidas na Consolidação das Leis do Trabalho, é INCORRETO afirmar que

- (A) é lícita a alteração das condições do contrato de trabalho por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado.
- (B) não se considera transferência a alteração do local de trabalho que não acarretar necessariamente a mudança no domicílio do empregado.
- (C) é lícita a transferência de local de trabalho quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.
- (D) é lícita a determinação do empregador para que seu empregado volte ao cargo efetivo que ocupava anteriormente, deixando de exercer função de confiança.
- (E) o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da contratada, pagando adicional de transferência de 20% (vinte por cento) do salário, correndo por conta do trabalhador as despesas resultantes da transferência.

### Comentários:

O item incorreto é o de **letra (E)** pois, em caso de transferência, as despesas correm por conta do empregador, e não do empregado. Além disso, o adicional mínimo nas transferências provisórias é de 25%:

CLT, art. 469, § 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.

CLT, art. 470 - As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador.

A **alternativa (A)** está correta, nos termos do artigo abaixo:



CLT, 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.

Este dispositivo legal está relacionado ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

A **alternativa (B)**, também correta, se embasa no artigo seguinte da CLT:

CLT, 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.

A **alternativa (C)** cita uma das alterações lícitas do contrato de trabalho: quando ocorre extinção do estabelecimento:

CLT, art. 469, § 2º - É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

Por fim, a **alternativa (D)** também traz uma alteração lícita do contrato de trabalho, que é a reversão, ao cargo efetivo, de empregado ocupante de função de confiança:

CLT, art. 468, §1º - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado **reverta ao cargo efetivo**, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

## Gabarito (E)

### 34. FCC/TRT5 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2013

Os sócios proprietários da panificadora Sonhos do Olimpo transferiram a totalidade de suas cotas sociais para terceiros. Após a mudança de propriedade, os contratos de trabalhos dos empregados da empresa

- (A) se encerram automaticamente, cabendo aos antigos proprietários o pagamento das verbas rescisórias.
- (B) se encerram automaticamente, cabendo aos novos proprietários o pagamento das verbas rescisórias.
- (C) não se alteram, visto que a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.
- (D) se mantém apenas pelo prazo de dois anos, período em que os antigos proprietários respondem pelos contratos dos empregados de sua época.
- (E) se encerram após dois anos, cabendo solidariamente aos antigos e aos novos proprietários o pagamento das verbas rescisórias.

### Comentários:



Percebam que o gabarito é a **letra (C)**, típica situação enquadrada como **alteração subjetiva** do contrato de trabalho (alteração do empregador) que, inclusive, dá margem à sucessão trabalhista:

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

### Gabarito (C)

---

#### 35. FCC/TRT5 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2013

Por força de disposições contidas na CLT, as condições ajustadas entre as partes nos contratos individuais de trabalho

(A) podem ser alteradas de maneira unilateral pelo empregador, ainda que resulte dessa modificação prejuízo indireto ao trabalhador, diante do poder de direção do empregador.

(B) não podem ser alteradas em nenhuma hipótese diante do princípio da continuidade do contrato de trabalho.

(C) podem ser alteradas por mútuo consentimento, e ainda assim, desde que não causem prejuízos diretos ou indiretos ao empregado.

(D) podem ser alterados por mútuo consentimento mesmo que causem prejuízos apenas indiretos ao empregado.

(E) não podem ser alteradas em relação ao local de trabalho e a reversão de cargo de confiança sem a participação do sindicato dos trabalhadores.

#### Comentários:

Indo direto ao gabarito, **letra (C)**:

CLT, 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.

Este dispositivo legal está relacionado ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

As demais alternativas confrontam a previsão do art. 468.

Sobre a **alternativa (E)**, é importante lembrar que existem situações nas quais se admite a alteração do local de trabalho e, também, é possível reverter o empregado de cargo de confiança ao cargo anteriormente ocupado – são alterações lícitas do contrato de trabalho.

### Gabarito (C)

---

#### 36. FCC/TRT5 – Oficial de Justiça – Avaliador Federal – 2013



O contrato individual de trabalho é a pactuação que se ajusta entre as partes e que corresponde à relação de emprego. Sobre tal pacto laboral, é correto afirmar que

(A) 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, será considerado como de prazo determinado.

(B) o contrato por prazo determinado na modalidade de experiência poderá ter duração máxima de 120 (cento de vinte) dias.

(C) o contrato de trabalho por prazo determinado em se tratando de atividades empresariais de caráter transitório não poderá ser estipulado por mais de 6 (seis) meses.

(D) o contrato de experiência que for prorrogado, ainda que dentro do seu prazo máximo previsto em lei, passará a vigorar sem determinação de prazo.

(E) as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas, sem qualquer limitação, em razão dos princípios da boa-fé e da liberdade contratual.

### Comentários:

Aqui a banca fugiu um pouco da literalidade do artigo 443, §2º, que elenca os contratos a prazo determinado:

CLT, art. 443, § 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**.

No caso, a alternativa se baseou no artigo 452, que estabelece a indeterminação de prazo em contratos sucessivos com as ressalvas indicadas na **alternativa (A)**:

CLT, 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**.

Sobre a **alternativa (B)**, o prazo máximo da experiência é de 90 dias:

CLT, art. 445, parágrafo único. O contrato de experiência **não** poderá exceder de 90 (noventa) dias.

Acerca de atividades empresariais de caráter transitório, como aventado na **alternativa (C)**, o prazo do contrato a prazo determinado é o seguinte:



CLT, 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<sup>22</sup>.

A **alternativa (D)** errou porque se admite uma prorrogação:

CLT, 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.

Por fim, a **alternativa (E)** está incorreta tendo em vista que devem ser respeitados, nos contratos de trabalho, os limites impostos pelos princípios trabalhistas, entre eles o princípio da inalterabilidade contratual lesiva:

CLT, 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.

**Gabarito (A)**

### 37.FCC/TRT1 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2013

Sobre a alteração do contrato de trabalho é INCORRETO afirmar:

- (A) Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.
- (B) Nos contratos de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia.
- (C) O empregador pode transferir o empregado, independentemente de sua concordância, quando ocorrer a extinção do estabelecimento em que o mesmo trabalhar, sendo que a recusa à transferência por parte do mesmo implica em dispensa por justa causa.
- (D) As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador.
- (E) Em caso de transferência provisória o empregado receberá adicional nunca inferior a vinte e cinco por cento do salário, enquanto durar essa situação.

#### Comentários:

A **letra (C)** é a alternativa incorreta.

A questão se baseou no Título IV, Capítulo III da CLT, que trata de alterações no contrato de trabalho:

---

<sup>22</sup>CLT, 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.



CLT, 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.

Parágrafo único - **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.

CLT, 469 - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

§ 1º - Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.

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

§ 3º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, **nunca inferior a 25%** (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

CLT, art. 470 - As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador.

Sobre a alternativa incorreta, não se vislumbra motivo para aplicação de punição (demissão com justa causa), pois faltaria a tipicidade - previsão legal tipificando a conduta praticada.

### Gabarito (C)

### 38. FCC/TRT1 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2013

Considere as proposições abaixo em relação ao contrato individual de trabalho.

I. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a seis meses no mesmo tipo de atividade.

II. O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando de serviço transitório e contrato de experiência.

III. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de um ano.

IV. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas.

Está correto o que se afirma APENAS em

(A) I e II.



- (B) I e IV.
- (C) II e III.
- (D) III e IV.
- (E) II e IV.

#### Comentários:

Questão anulada. Gabarito preliminar (B).

A **proposição I** repetiu o texto do artigo 442-A, inserido na CLT em 2008:

CLT, 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.

A **proposição II**, incorreta, restringiu as possibilidades de contrato a prazo determinado previstas na CLT (e em outras leis). Na CLT constam as seguintes possibilidades:

CLT, art. 443, § 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.

CLT, art. 443, § 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.

Esquematizando estas regras especiais sobre contratos com prazo determinado temos:

### Contratos por Prazo Determinado



São exceções à regra geral de indeterminação de prazo dos contratos de trabalho, e só terão validade em se tratando de:



Serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo

Atividades empresariais de caráter transitório

Contrato de experiência

Situações específicas em que a lei exige determinação de prazo (aprendizagem, atletas profissionais de futebol, etc.)

Acerca do prazo máximo dos contratos a prazo determinado temos a seguinte regra geral, que contraria a **proposição III**:

CLT, 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<sup>23</sup>.

A **proposição IV**, inicialmente considerada correta pela Banca, tendo se amparado no artigo 444 da CLT:

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

Convenhamos que esta proposição não foi feliz, pois inseriu apenas a primeira frase do artigo, deixando de lado as importantíssimas restrições que condicionam a validade das alterações contratuais trabalhistas.

**Gabarito: anulada**

### 39. FCC/TRT1 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados – 2013

Em relação à suspensão e à interrupção do contrato de trabalho, de acordo com a Consolidação das Leis de Trabalho, é correto afirmar que

- (A) a suspensão do empregado por mais de trinta dias consecutivos importa em rescisão do contrato de trabalho por justa causa.
- (B) o empregado que for aposentado por invalidez terá interrompido seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis previdenciárias para a efetivação do benefício.
- (C) ao empregado afastado do emprego são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.
- (D) o afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar não constituirá motivo para a rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador, podendo este, porém, sofrer alterações caso o afastamento perdure por mais de seis meses.

<sup>23</sup>CLT, 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.



(E) o contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de três a seis meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.

#### Comentários:

A **alternativa (A)** está incorreta porque a demissão por justa causa é uma penalidade, e a suspensão superior a 30 dias é uma falta praticada pelo empregador, e não pelo empregado. Neste caso, portanto, é cabível a rescisão injusta, e não a justa causa:

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

A **alternativa (B)** está incorreta porque se trata de suspensão - e não interrupção - contratual:

CLT, 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.

A **alternativa (C)**, correta, nos seguintes termos:

CLT, 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.

Já a **alternativa (D)** criou limitação não existente à regra do art. 472:

CLT, art. 472 - O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

Por fim, a **alternativa (E)** errou no tocante aos prazos do afastamento para participação em curso ou programa de qualificação:

CLT, 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.

#### Gabarito (C)

---

#### 40.FCC/TRT12 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2013

A CLT possui regramento próprio, disciplinando as alterações das cláusulas pactuadas inicialmente nos contratos de trabalho. Conforme tais normas,



(A) a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados, exceto os detentores de estabilidade.

(B) o empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exerce na empresa, terá garantida a contagem do tempo naquele serviço, bem como a volta ao cargo anterior.

(C) a alteração das condições nos contratos individuais de trabalho só é lícita por mútuo consentimento, ainda que resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, em face da sua anuência.

(D) o empregador fica proibido de transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, mesmo que a transferência não acarrete necessariamente a mudança do domicílio do trabalhador.

(E) o empregador não pode transferir o empregado de local de trabalho, ainda que ocorra a extinção do estabelecimento em que ele trabalha, devendo nesse caso rescindir o contrato com o pagamento das verbas rescisórias devidas.

### Comentários:

A situação mencionada na **alternativa (A)** não tem o condão de alterar os contratos de trabalho:

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

O **item (B)**, correto, tratando-se de fator envolvido na alteração lícita do contrato (nomear e destituir o empregado de cargo de chefia):

CLT, 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.

Sobre a **alternativa (C)**, além do mútuo consentimento, a alteração contratual não pode resultar em prejuízo ao empregado, sob pena de nulidade:

CLT, 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.

Quanto à **alternativa (D)**, em regra não se admite a transferência unilateral; entretanto, a alternativa tratou da exceção:

CLT, 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.

Por fim, a **alternativa (E)** trouxe outra hipótese de alteração lícita do contrato de trabalho:



CLT, art. 469, § 2º - É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

## Gabarito (B)

### 41.FCC/TRT12 – Analista Judiciário – Oficial de Justiça Avaliador Federal – 2013

Acerca das normas legais referentes às alterações, suspensões e interrupções dos contratos individuais do trabalho,

(A) a alteração das condições contratuais só será lícita se houver mútuo consentimento, ainda que venha resultar, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado que consentiu com as alterações.

(B) não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

(C) é vedada a transferência do empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, ainda que ocorra a extinção do estabelecimento em que ele trabalhava.

(D) nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento sempre será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação.

(E) o afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, por se tratar de alteração contratual, constitui motivo justo para rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

#### Comentários:

A **alternativa (A)** está incorreta porque, como proposto, a alteração seria ilícita:

CLT, 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.

Este dispositivo legal está relacionado ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

Ao contrário do que a **alternativa (C)** sugeriu, pode haver transferência lícita é na **extinção de estabelecimento**:

CLT, art. 469, § 2º - É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

O **item (B)** está correto, pois se trata de alteração contratual lícita:

CLT, art. 468, §1º - **Não** se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.



Por sua vez, a **alternativa (D)** errou ao sugerir que a exceção seria a regra:

CLT, art. 472, § 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.

A **alternativa (E)**, por fim, distorceu a redação do art. 472:

CLT, art. 472 - O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, **não** constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

### Gabarito (B)

---

#### 42. CESPE/AGU – Advogado da União – 2012

Nos contratos individuais de trabalho, apenas é lícita a alteração empreendida por mútuo consentimento, ainda que possa resultar prejuízo ao trabalhador, considerada a caracterização de renúncia recíproca, em que o prejuízo se compensa com promessa futura de melhoria na condição salarial ou de trabalho.

#### Comentários:

**Alternativa incorreta**, que distorceu o art. 468 da CLT, acima transcrito.

**Gabarito: errada**

---

#### 43. CESPE/AGU – Advogado da União – 2012

O contrato individual deve necessariamente ser escrito, não se admitindo forma tácita de contratação.

#### Comentários:

**Alternativa incorreta.**

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

Resumindo as possibilidades de formas contratuais, segundo lição de Amauri Mascaro Nascimento<sup>24</sup>

Ajuste expresso escrito



Quando há um contrato escrito de trabalho, sendo regra geral a inexistência de contrato escrito, pois não há essa exigência legal como princípio (...).

---

<sup>24</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 161-162.



**Ajuste expresso verbal**

Quando entre empregado e empregador há simples troca oral de palavras sobre alguns aspectos e que, por se tratar de acordo de vontades, produzirá efeitos jurídicos, obrigando reciprocamente os interlocutores.

**Ajuste tácito**

Caracterizado pela inexistência de palavras escritas ou verbais, depreendido em decorrência de um comportamento, daí por que será a prestação de serviços de alguém, sem oposição de outro para quem é dirigida, o comportamento do qual serão tiradas as conclusões indicativas de que há um vínculo de emprego.

**Gabarito: errada**

#### 44. CESPE/AGU – Advogado da União – 2012

A suspensão do contrato de trabalho importará na rescisão indireta do contrato de trabalho apenas se for decretada por período superior a sessenta dias.

**Comentários:**

O limite máximo da suspensão é de 30 dias e, caso a penalidade aplicada supere este limite, não poderemos falar de suspensão, e sim de extinção do contrato de trabalho:

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

**Gabarito: errada**

#### 45. FCC/TRT6 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados - 2012

Em relação à duração do contrato individual de trabalho, é correto afirmar que o contrato por prazo determinado

- (A) será lícito, seja qual for a sua finalidade.
- (B) quando for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.
- (C) não prevê o pagamento de indenização caso seja rescindido sem justa causa de forma antecipada.
- (D) poderá ser estipulado por prazo superior a dois anos, desde que o seu objeto dependa da realização de determinados acontecimentos.
- (E) sob a forma de contrato de experiência não poderá ultrapassar noventa dias, podendo ser estipulado por três períodos de trinta dias cada um.

**Comentários:**

O **item (B)** é o correto pois contrato a prazo determinado é exceção, somente cabível nas hipóteses legalmente admitidas.



Caso prorrogado por mais de uma vez ou estipulado por prazo superior ao máximo admitido, torna-se indeterminado. Seguem os dispositivos legais relacionados:

CLT, 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.

CLT, 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.

## Gabarito (B)

### 46. FCC/TRT6 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2012

A Consolidação das Leis do Trabalho estipula que o contrato de trabalho poderá ser ajustado por prazo determinado ou indeterminado. Conforme previsão legal, em relação à duração é INCORRETO afirmar:

(A) O contrato por prazo determinado nas modalidades de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo e de atividades empresariais de caráter transitório não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos.

(B) 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.

(C) O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; de atividades empresariais de caráter transitório; de contrato de experiência.

(D) O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias e poderá ser prorrogado por até três vezes, de 30 (trinta) dias cada uma, sem que passe a vigorar sem determinação de prazo, por respeitar-se o limite máximo previsto anteriormente.

(E) 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.

### Comentários:

A **letra (D)** está incorreta, pois somente é admitida uma prorrogação (a questão pediu a alternativa incorreta).

As demais alternativas reproduzem trechos dos artigos 443 (e §§) e 452:



CLT, art. 443 - CLT, art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 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.

§ 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**.

CLT, 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.

Uma observação sobre a **alternativa (C)**: ela fala que o contrato de trabalho a prazo determinado “só será válido (...)” reproduzindo o disposto no § 2º do artigo 443, mas é importante lembrar que há outros dispositivos, como na Lei do Trabalho Rural, que estipulam outras possibilidades de contrato a termo.

#### Gabarito (D)

#### 47. FCC/TRT11 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados - 2012

Após alguns anos de serviço prestado a empresa Seguradora Beta S/A o empregado Pedro passou a exercer função de confiança em razão da licença maternidade da empregada Joana. Seis meses após, Joana voltou ao trabalho e Pedro foi revertido ao cargo efetivo anteriormente ocupado, deixando o exercício da função de confiança. Tal situação

- (A) não será considerada alteração unilateral.
- (B) implica em pagamento suplementar, nunca inferior a 25% do salário do empregado Pedro.
- (C) só será regular se houver anuência do empregado Pedro.
- (D) só será possível se não resultar em prejuízo ao empregado Pedro.
- (E) só será possível se resultar de real necessidade de serviço.

#### Comentários:

O gabarito é a letra (A), pois estamos tratando da reversão:



CLT, art. 468, §1º - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado **reverta ao cargo efetivo**, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

## Gabarito (A)

### 48.FCC/TRT11 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2012

Em relação à alteração, suspensão e interrupção do contrato de trabalho, é correto afirmar que

- (A) o empregador não poderá, em nenhuma hipótese, transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato.
- (B) o afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar não será motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.
- (C) o empregado que for aposentado por invalidez não terá o contrato de trabalho suspenso, mas sim rescindido.
- (D) os primeiros quinze dias de afastamento do empregado por acidente de trabalho são considerados como causa de suspensão do contrato de trabalho.
- (E) é lícita a alteração unilateral das condições de trabalho por determinação do empregador para poder manter o desenvolvimento do seu empreendimento, ainda que tal modificação resulte prejuízo indireto ao empregado.

### Comentários:

A letra (B) está correta, em face da previsão do artigo 472 da CLT:

CLT, art. 472 - O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

Vimos que existem possibilidades lícitas de alteração do local de prestação de serviços (espécie de alteração objetiva do contrato de trabalho), e por isso a **alternativa (A)** está errada.

A **alternativa (C)** trata da aposentadoria por invalidez, que representa suspensão do contrato de trabalho porque é possível o seu cancelamento: se verificado posteriormente, através de perícia médica, recuperação da capacidade para o trabalho do aposentado por invalidez, o benefício será cancelado e o empregado poderá retornar ao labor:

CLT, art. 475 - O empregado que for aposentado por invalidez terá suspensão o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

Já **alternativa (D)** a banca citou **os primeiros quinze dias de afastamento**, nos quais o empregador continua a pagar os salários.



Como estudamos, quando o empregado fica afastado (por **até** 15 dias consecutivos) em virtude de incapacidade para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual a Lei 8.213/91 (Plano de Benefícios da Previdência Social) prevê que a empresa deverá pagar o salário do empregado, e por isso configura-se a interrupção contratual.

A **alternativa (E)** foi genérica, e a regra (**princípio da inalterabilidade contratual lesiva**) não permite alterações prejudiciais ao obreiro.

## Gabarito (B)

---

### 49. FCC/TRT11 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2012

Em relação à alteração, suspensão e interrupção do contrato de trabalho, é correto afirmar que

- (A) o empregador não poderá, em nenhuma hipótese, transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato.
- (B) o afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar não será motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.
- (C) o empregado que for aposentado por invalidez não terá o contrato de trabalho suspenso, mas sim rescindido.
- (D) os primeiros quinze dias de afastamento do empregado por acidente de trabalho são considerados como causa de suspensão do contrato de trabalho.
- (E) é lícita a alteração unilateral das condições de trabalho por determinação do empregador para poder manter o desenvolvimento do seu empreendimento, ainda que tal modificação resulte prejuízo indireto ao empregado.

### Comentários:

A **alternativa (A)** está errada porque existe, sim, a possibilidade de alteração unilateral do local de prestação de serviços por parte do empregador, no uso de seu poder diretivo.

O **gabarito é (B)**, pois, de fato, conforme definido no artigo 472, o afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar não pode ser motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

O erro da **alternativa (C)** é negar o que existe na prática: o aposentado por invalidez tem o seu contrato de trabalho **suspenso**, porque se ele recupera a capacidade para o trabalho, o benefício cessará:

CLT, 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.

Acerca da **alternativa (D)**, atualmente, nos primeiros **15 dias** de afastamento por acidente de trabalho o empregador continua obrigado a pagar os salários, então se trata de **interrupção** contratual. Após estes 15



dias, permanecendo a incapacidade, terá lugar o auxílio-doença, custeado pela Previdência Social, e aí sim teríamos a suspensão contratual.

As alterações unilaterais lesivas tendem a ser ilícitas, em face do **princípio da inalterabilidade contratual lesiva**.

## Gabarito (B)

### 50. FCC/TRT6 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2012

Conforme previsão da Consolidação das Leis do Trabalho, em se tratando de alteração, suspensão e da interrupção do contrato de trabalho, é correto afirmar:

- (A) O empregado que for aposentado por invalidez terá interrompido o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.
- (B) Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.
- (C) Nos contratos individuais de trabalho é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, ainda que resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, diante do caráter bilateral do pacto.
- (D) Em caso de necessidade de serviço, o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, ficando obrigado a pagamento suplementar nunca inferior a 30% (trinta por cento) dos salários que recebia, enquanto durar esta situação.
- (E) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por 1 (um) dia, em cada 6 (seis) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.

### Comentários:

O gabarito é (B).

CLT, art. 468, §1º - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

A aposentadoria por invalidez representa **suspensão** do contrato de trabalho.

Na **proposição (C)** buscou-se confundir o candidato com jogo de palavras:

CLT, 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.

A alíquota do adicional de transferência provisória é de 25%.



Quanto à **alternativa (E)**, o espaço temporal é de 12 meses, e não 6:

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

(...)

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

**Gabarito (B)**

---



## LISTA DE QUESTÕES

### 1. FCC /AFAP – Analista de Fomento – Advogado – 2019

Felipe, auxiliar administrativo, completou 18 anos e pretende se alistar como eleitor; Silmara, recepcionista, necessita ausentar-se do emprego para acompanhar consulta médica de seu filho de 5 anos de idade; Gerson, gerente, pretende acompanhar sua esposa grávida em consulta médica pré-natal. Considerando que todos são empregados, pela lei vigente, é correto dizer que podem faltar ao serviço, sem prejuízo do salário, considerando-se interrupção do contrato de trabalho, pelos seguintes períodos, respectivamente, por

- a) até 5 dias consecutivos ou não; por 3 dias por ano e até 3 dias.
- b) até 3 dias consecutivos ou não; por 2 dias por ano e até 2 dias.
- c) até 2 dias consecutivos ou não; por 1 dia por ano e até 2 dias.
- d) até 2 dias consecutivos ou não; por 2 dias por ano e até 3 dias.
- e) até 2 dias consecutivos ou não; por 1 dia por ano e até 5 dias.

### 2. Daud

Segundo a CLT, o trabalho intermitente não designa uma relação de emprego, uma vez presente a eventualidade na prestação dos serviços.

### 3. Daud

Segundo a regra geral do Direito do Trabalho, o contrato de trabalho intermitente pode ser celebrado de forma expressa, verbal ou por escrito, ou tácita.

### 4. Daud

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.

### 5. Daud

Acerca do trabalho intermitente, julgue:

O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, um dia de antecedência.

### 6. Daud

Acerca do trabalho intermitente, julgue:

Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

### 7. CESPE/MPU – Analista - 2018

Conforme a CLT, empregado que recebe gratificação de função há mais de dez anos perderá tal retribuição caso seja revertido ao cargo efetivo anteriormente ocupado.



## 8. CESPE/EBSERH – Advogado – 2018

O período em que o empregado estiver afastado por motivo de acidente de trabalho é computado como tempo de serviço para fins de indenização e estabilidade.

## 9. FCC/TRT-PE – Analista – Área Judiciária – 2018

Visando apurar desvios que estão ocorrendo no setor de compras da empresa, o Gerente responsável contrata empresa de auditoria e a autoriza a utilizar um polígrafo (detector de mentiras) para apurar quais empregados estavam prestando informações erradas à investigação. A situação concreta apontada

(A) inclui-se no poder de direção do empregador, mais especificamente no poder de controle, sendo autorizada pelo ordenamento jurídico, desde que não exponha os empregados a situação vexatória.

(B) inclui-se no poder de direção do empregador, mais especificamente no poder disciplinar, sendo autorizada pelo ordenamento jurídico de forma ampla.

(C) inclui-se no poder de direção do empregador, mais especificamente no poder de organização, mas somente terá validade se os questionamentos realizados por meio do polígrafo restringirem-se a questões de trabalho, não abrangendo questionamentos sobre a vida privada dos empregados.

(D) viola a intimidade e a vida privada dos empregados, tendo em vista que a utilização do polígrafo está sendo feita por terceiro, alheio à relação de emprego, a quem não é atribuído o poder de direção, que é inerente à figura do empregador.

(E) viola a intimidade e a vida privada dos empregados, causando danos à sua honra e à sua imagem, uma vez que a utilização do polígrafo extrapola o exercício do poder diretivo do empregador, por não ser reconhecido pelo ordenamento jurídico brasileiro como forma de controle de empregados.

## 10. CESPE/TRT-7 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2017

Em determinada empresa, um empregado utilizou seu e-mail corporativo para encaminhar aos colegas de trabalho conteúdos pessoais e fotos íntimas de pessoas que não tinham relação com o quadro de empregados da empresa. Ao tomar conhecimento do fato, a diretoria demitiu o empregado por justa causa.

Nessa situação hipotética, a aplicação da justa causa está

A) correta, pois o empregador pode exercer o controle do e-mail corporativo de seus empregados e a atitude se enquadra como fato ensejador de justa causa.

B) errada, pois a fiscalização do e-mail corporativo do empregado, por ser uma espécie de carta eletrônica, fere o direito à privacidade, constitucionalmente garantido.

C) correta, porém o empregado terá direito a indenização por danos morais face o abuso do poder de fiscalização do empregador.

D) errada, pois a fiscalização do e-mail corporativo do empregado fere sua intimidade e a atitude por ele tomada não guarda qualquer implicação com a relação de trabalho.

## 11. FCC/TRT24 – Oficial de Justiça Avaliador Federal - 2017

Hefesto trabalhou por 3 anos na empresa Netuno Equipamentos Náuticos em sua matriz situada no município do Rio de Janeiro, quando foi transferido para a filial da empresa na cidade de Santos, para exercer as mesmas funções em substituição a empregado que sofreu acidente de trabalho. Permaneceu em Santos



por 5 meses, retornando para a matriz, na cidade do Rio de Janeiro. Nesta situação, a transferência será considerada regular

- (A) independentemente do consentimento do trabalhador, em razão do poder diretivo do empregador.
- (B) caso houvesse necessidade do serviço, ficando o empregador obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% dos salários do trabalhador, enquanto durar a transferência.
- (C) se Hefesto exercesse um cargo de confiança, ainda que a alteração não tenha decorrido de real necessidade de serviço.
- (D) para os empregados cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, ainda que esta não tenha decorrido de real necessidade de serviço.
- (E) independente da necessidade do serviço, desde que ocorra de forma definitiva e haja o pagamento de adicional de transferência de, no mínimo, 15% do salário do trabalhador.

### 12. FCC/TRT24 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2017

Sócrates foi aposentado por invalidez pelo INSS após ter trabalhado por dez anos na empresa Deuses Imortais. Em razão desse fato o plano de saúde do trabalhador foi cancelado pela empregadora uma vez que ela arcava integralmente com os respectivos custos. Nesta situação, conforme legislação aplicável e entendimento sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho,

- (A) a opção pela manutenção do plano de saúde constitui uma faculdade da empregadora, mas não há obrigação legal neste sentido.
- (B) há determinação legal para que a empregadora mantenha o plano de saúde pelo prazo mínimo de 12 meses, quando então ocorreria o término da estabilidade do trabalhador.
- (C) o plano de saúde deve ser mantido pela empregadora porque o contrato de trabalho está suspenso diante da aposentadoria por invalidez.
- (D) a empregadora atuou de forma correta uma vez que com a aposentadoria por invalidez houve a ruptura do contrato de trabalho, não ensejando mais nenhuma obrigação contratual.
- (E) a aposentadoria por invalidez interrompe o contrato de trabalho pelo prazo de 24 meses, razão pela qual o plano de saúde deve ser mantido até o término deste prazo.

### 13. FCC/TRT24 – Oficial de Justiça Avaliador Federal - 2017

Urano teve o seu contrato de trabalho suspenso em razão de licença por gozo do benefício previdenciário de auxílio-doença previdenciário comum (código B-31). Neste período de suspensão do contrato, o empregado terá direito

- (A) aos depósitos do FGTS durante a paralisação dos serviços.
- (B) ao pagamento dos salários pelo empregador do período de afastamento.
- (C) a computar o tempo de afastamento para todos os efeitos legais.
- (D) às vantagens ocorridas na sua ausência que tenham sido atribuídas à categoria que pertencia.
- (E) à prorrogação do final do contrato por prazo determinado, mesmo que não tenha havido prévio acordo com o empregador.

### 14. CESPE/PGE-BA – Procurador – 2014



O empregado afastado do emprego não tem direito às vantagens concedidas, durante a sua ausência, à categoria que integra na empresa.

### 15. CESPE/PG-DF – Procurador - 2013

O jus variandi é poder do empregador intimamente ligado ao poder diretivo e voltado a situações em que unilateralmente este possa proceder a pequenas alterações no contrato de trabalho, como, por exemplo, o fornecimento e a exigência do uso de equipamento de proteção individual pelo empregado após um ano de labor, uma vez constatado ser insalubre a atividade exercida pelo empregado.

### 16. CESPE/TRT8 – AJAA – 2016

Acerca da alteração do contrato de trabalho, assinale a opção correta.

- (A) O jus variandi, decorrente do poder de direção do empregador, permite que o empregador faça unilateralmente qualquer alteração no contrato de trabalho de seus empregados.
- (B) O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho excluem o direito ao adicional de transferência.
- (C) O mútuo consentimento é o único requisito indispensável para que se considere lícita qualquer alteração das condições elencadas no contrato individual de trabalho.
- (D) Transferência que acarrete mudança de domicílio garante ao empregado o pagamento de um adicional não inferior a 35% dos salários que ele percebia na localidade de origem.
- (E) Tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte o empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência.

### 17. CESPE/TRT8 – AJAA – 2016

Em relação à suspensão, à interrupção e à rescisão do contrato de trabalho, assinale a opção correta.

- (A) O afastamento do empregado em razão de exigências decorrentes de encargo público é motivo para a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.
- (B) Nos contratos de trabalho por tempo determinado, o período de suspensão ou interrupção influenciará obrigatoriamente na data de cessação do ajuste, acarretando a prorrogação do prazo.
- (C) Pode o juiz assegurar à mulher em situação de violência doméstica e familiar a manutenção do vínculo trabalhista, constituindo tal hipótese suspensão do contrato de trabalho.
- (D) O afastamento do empregado por motivo de doença, por período de até quinze dias, constitui causa de suspensão do contrato de trabalho.
- (E) A aposentadoria por invalidez é forma de rescisão contratual.

### 18. CESPE/TRT8 – AJAJ – 2016

No que se refere à alteração ou à extinção do contrato de emprego, assinale a opção correta.

- (A) O adicional de transferência é devido na transferência provisória e na definitiva, sendo equivalente a, no mínimo, 25% dos salários que o empregado percebia na localidade de origem.
- (B) Em caso de extinção do estabelecimento, é lícita a transferência do empregado, dado o princípio da continuidade da relação de emprego.



(C) As despesas resultantes da transferência que acarretem mudança de domicílio correm por conta do empregado.

(D) É lícita a rescisão por justa causa do contrato individual de trabalho ante a negativa do empregado à efetivação de qualquer alteração no contrato de trabalho proposta de forma unilateral pelo empregador.

(E) Constitui alteração unilateral ilícita a determinação do empregador para que o empregado deixe função de confiança e reverta a cargo efetivo anteriormente ocupado.

### 19. CESPE/DPU – Defensor Público - 2015

Quando o empregado suspende a execução dos serviços para a empresa na qual trabalha, mas continua percebendo normalmente sua remuneração, ocorre interrupção do contrato de trabalho.

### 20. CESPE/DPU – Defensor Público - 2015

Caso um empregado se afaste do emprego devido à investidura em mandato eletivo e ao efetivo exercício desse mandato, essa hipótese não constituirá motivo para rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

### 21. FCC/TRT2 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2014

No tocante a alteração do contrato de trabalho, considere:

- I. É lícita a transferência do empregado quando ocorrer a extinção do estabelecimento em que trabalhar.
- II. Não se considera transferência a que não acarretar necessariamente mudança de domicílio do empregado.
- III. Não se considera alteração unilateral do contrato de trabalho a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.
- IV. As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador.

Está correto o que consta em

- (A) I e IV, apenas.
- (B) I, II, III e IV.
- (C) I e II, apenas.
- (D) II, III e IV, apenas.
- (E) I, II e III, apenas.

### 22. FCC/TRT2 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2014

De acordo com a previsão legal, para fins de contratação, o empregador não poderá exigir do empregado comprovação de experiência prévia no mesmo tipo de atividade por tempo superior a

- (A) 3 meses.
- (B) 4 meses.
- (C) 6 meses.
- (D) 1 ano.
- (E) 8 meses.



### 23. CESPE/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho – 2013

Ainda que seja por motivo de extinção do estabelecimento em que o empregado trabalha, é ilícita a transferência unilateral do empregado pelo empregador.

### 24. CESPE/MTE – Auditor Fiscal do Trabalho – 2013

A realização de contrato de trabalho por prazo determinado cinco meses após outro contrato por prazo determinado realizado entre as mesmas partes levará o segundo contrato a ser considerado, via de regra, como contrato de trabalho por prazo indeterminado, a não ser que a expiração do primeiro tenha dependido da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

### 25. FCC/TRT15 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2013

Alice, Fabiana e Vera são empregadas da empresa “XXZ Ltda.”. As três empregadas recebem, além do salário mensal, assistência médica oferecida pela empresa através de seguro-saúde. Alice está afastada de seu emprego e recebendo auxílio-doença há quatro meses; Fabiana também está afastada de seu emprego e recebendo auxílio-doença há dez meses e Vera está aposentada por invalidez.

Neste caso, de acordo com o entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho, no tocante a assistência médica fornecida através do seguro-saúde, a empresa

- (A) não poderá deixar de fornecer para as três empregadas.
- (B) poderá deixar de fornecer para as três empregadas.
- (C) poderá deixar de fornecer somente para Vera.
- (D) poderá deixar de fornecer somente para Alice e Fabiana.
- (E) poderá deixar de fornecer somente para Fabiana e Vera.

### 26. FCC/TRT15 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2013

Flávia, empregada da empresa “KKK Ltda.” foi eleita diretora, com poderes de direção plenos, ou seja, não permanecendo a subordinação jurídica inerente à relação de emprego. Em razão da eleição, Flávia se dirigiu ao setor que trabalhava para contar a notícia aos seus colegas de trabalho, mas não conseguiu contar a notícia para sua secretária Larissa que está de férias e para a copeira Luísa, que não compareceu ao serviço porque se casou ontem.

No tocante a suspensão e interrupção do contrato de trabalho, nas hipóteses descritas

- (A) os contratos de trabalho de Flávia, Larissa e Luísa foram suspensos.
- (B) o contrato de trabalho de Flávia foi interrompido e os contratos de Larissa e Luísa estão suspensos.
- (C) o contrato de trabalho de Flávia está suspenso e os contratos de Larissa e Luísa foram interrompidos.
- (D) os contratos de trabalho de Flávia, Larissa e Luísa foram interrompidos.
- (E) os contratos de trabalho de Flávia e Luísa foram interrompidos e contrato de Larissa foi suspenso.

### 27. FCC/TRT15 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2013

Dorival, empregado da empresa “AAA Ltda”, recebeu ordens de seu superior hierárquico, para retornar ao cargo efetivo anteriormente ocupado, deixando o exercício da função de confiança, que estava exercendo.

Neste caso, esta modificação unilateral do contrato de trabalho é



- (A) vedada, uma vez que é exigido para qualquer alteração no contrato de trabalho previsão expressa em Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo coletivo e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado.
- (B) vedada, uma vez que é exigido para qualquer alteração no contrato de trabalho mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado.
- (C) vedada, uma vez que é exigido para qualquer alteração no contrato de trabalho no mínimo previsão expressa em Convenção Coletiva de Trabalho.
- (D) possível, desde que esta alteração seja homologada no sindicato da categoria, comprovando-se a inexistência de prejuízo ao empregado.
- (E) possível, havendo dispositivo expresso na Consolidação das Leis do Trabalho.

### 28. FCC/TRT15 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2013

Liliana, Sheila e Ana são empregadas da empresa “CCC Ltda”. Na última semana Liliana se ausentou de seu serviço por um dia para prestar exame de vestibular para ingresso na Faculdade “A”; Sheila está ausente há cinco dias, tendo em vista que participa na qualidade de jurada de julgamento perante o Tribunal do Júri de São Paulo. Hoje Ana está gozando de seu intervalo semanal remunerado.

Nestes casos, ocorreu a

- (A) interrupção apenas do contrato de trabalho de Ana.
- (B) suspensão de todos os contratos de trabalho.
- (C) interrupção de todos os contratos de trabalho.
- (D) suspensão apenas do contrato de trabalho de Ana.
- (E) suspensão apenas do contrato de trabalho de Liliana e Ana.

### 29. FCC/TRT18 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2013

Hércules firmou contrato de trabalho com uma empresa de consultoria em informática para trabalhar no município de Goiânia. Há uma cláusula contratual prevendo como condição do seu trabalho a possibilidade de transferência. Após três meses, o empregado foi transferido para a filial da empresa localizada na cidade de Catalão, por real necessidade do serviço, permanecendo nesse novo local por quatro meses e retornando a Goiânia.

Nessa situação, é correto afirmar que

- (A) a transferência é lícita, mesmo que não houvesse consentimento do trabalhador, em razão da real necessidade dos serviços do empregador, e pelo seu poder de direção.
- (B) somente se houvesse o pagamento de adicional de transferência no importe de 20% sobre o valor do seu salário é que seria considerada lícita a transferência.
- (C) a transferência não é lícita porque causou prejuízos ao trabalhador em relação ao seu convívio familiar, sendo nula a cláusula de alteração contratual e devida uma indenização.
- (D) a transferência ocorreu de forma lícita ante a cláusula contida no contrato prevendo essa condição de alteração contratual em razão da real necessidade de serviço.
- (E) a lei trabalhista não considera transferência ilícita aquela que resultar em mudança de municípios dentro do mesmo Estado da Federação.



### 30. FCC/TRT18 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2013

A suspensão contratual é conceituada como a paralisação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho, não havendo prestação dos serviços nem pagamento de remuneração; enquanto que a interrupção é a paralisação da prestação dos serviços com pagamento salarial e contagem de tempo de serviço.

Considera-se como modalidade de suspensão e interrupção, respectivamente,

- (A) licença-paternidade e licença-maternidade.
- (B) aposentadoria por invalidez e férias anuais.
- (C) feriados e prestação do serviço militar obrigatório.
- (D) testemunha judicial e repouso semanal remunerado.
- (E) aborto não criminoso e auxílio-doença a partir do 16º dia.

### 31. FCC/TRT18 – Analista Judiciário – Oficial Avaliador – 2013

A empresa Beta Transportes pretende contratar um empregado para exercer as funções de auditor contábil, por prazo determinado, apenas para a realização de auditoria em sua contabilidade, visto que pretende encerrar suas atividades.

Nessa situação, de acordo com as normas trabalhistas,

- (A) não será possível realizar contrato por prazo determinado visto que tal modalidade não está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho.
- (B) será possível a contratação por prazo determinado apenas na modalidade de trabalho temporário, por intermédio de empresa interposta, pelo prazo máximo de 120 dias.
- (C) poderá ser firmado contrato por prazo determinado em razão de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo.
- (D) a lei prevê apenas a modalidade de determinação de prazo em contrato de experiência de prazo máximo de 1 ano, o que não se enquadra na situação.
- (E) é possível a contratação por prazo determinado por no máximo 90 dias, desde que o prazo inicial seja de 30 dias, sujeito a mais duas prorrogações pelo mesmo prazo.

### 32. FCC/TRT18 – Analista Judiciário – Oficial Avaliador – 2013

Nos contratos individuais de trabalho são estipuladas cláusulas que devem ser cumpridas pelas partes. Sobre esse pacto original, nos termos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho,

- (A) não é possível qualquer alteração nas cláusulas do contrato de trabalho, sob pena de se considerar rescindido o pacto e ter por início um novo contrato.
- (B) as alterações contratuais são possíveis, desde que ocorram por mútuo consentimento e não causem prejuízos, diretos ou indiretos, ao empregado.
- (C) apenas as alterações na estrutura jurídica da empresa e na sua propriedade afetarão os contratos de trabalho, fazendo iniciar-se nova pactuação.
- (D) as alterações de função, local e horário de trabalho serão permitidas, desde que ocorra aumento salarial, independentemente da anuência do empregado.



(E) nenhuma mudança de local de trabalho será permitida sem o consentimento do empregado, ainda que para outro estabelecimento da empresa localizado no mesmo município.

### 33. FCC/TRT5 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2013

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva está fundamentado na regra segundo a qual os contratos devem ser cumpridos. Nessa seara, observadas as normas contidas na Consolidação das Leis do Trabalho, é INCORRETO afirmar que

(A) é lícita a alteração das condições do contrato de trabalho por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado.

(B) não se considera transferência a alteração do local de trabalho que não acarretar necessariamente a mudança no domicílio do empregado.

(C) é lícita a transferência de local de trabalho quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

(D) é lícita a determinação do empregador para que seu empregado volte ao cargo efetivo que ocupava anteriormente, deixando de exercer função de confiança.

(E) o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da contratada, pagando adicional de transferência de 20% (vinte por cento) do salário, correndo por conta do trabalhador as despesas resultantes da transferência.

### 34. FCC/TRT5 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2013

Os sócios proprietários da panificadora Sonhos do Olimpo transferiram a totalidade de suas cotas sociais para terceiros. Após a mudança de propriedade, os contratos de trabalhos dos empregados da empresa

(A) se encerram automaticamente, cabendo aos antigos proprietários o pagamento das verbas rescisórias.

(B) se encerram automaticamente, cabendo aos novos proprietários o pagamento das verbas rescisórias.

(C) não se alteram, visto que a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

(D) se mantém apenas pelo prazo de dois anos, período em que os antigos proprietários respondem pelos contratos dos empregados de sua época.

(E) se encerram após dois anos, cabendo solidariamente aos antigos e aos novos proprietários o pagamento das verbas rescisórias.

### 35. FCC/TRT5 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2013

Por força de disposições contidas na CLT, as condições ajustadas entre as partes nos contratos individuais de trabalho

(A) podem ser alteradas de maneira unilateral pelo empregador, ainda que resulte dessa modificação prejuízo indireto ao trabalhador, diante do poder de direção do empregador.

(B) não podem ser alteradas em nenhuma hipótese diante do princípio da continuidade do contrato de trabalho.

(C) podem ser alteradas por mútuo consentimento, e ainda assim, desde que não causem prejuízos diretos ou indiretos ao empregado.



(D) podem ser alterados por mútuo consentimento mesmo que causem prejuízos apenas indiretos ao empregado.

(E) não podem ser alteradas em relação ao local de trabalho e a reversão de cargo de confiança sem a participação do sindicato dos trabalhadores.

### 36. FCC/TRT5 – Oficial de Justiça – Avaliador Federal – 2013

O contrato individual de trabalho é a pactuação que se ajusta entre as partes e que corresponde à relação de emprego. Sobre tal pacto laboral, é correto afirmar que

(A) 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, será considerado como de prazo determinado.

(B) o contrato por prazo determinado na modalidade de experiência poderá ter duração máxima de 120 (cento e vinte) dias.

(C) o contrato de trabalho por prazo determinado em se tratando de atividades empresariais de caráter transitório não poderá ser estipulado por mais de 6 (seis) meses.

(D) o contrato de experiência que for prorrogado, ainda que dentro do seu prazo máximo previsto em lei, passará a vigorar sem determinação de prazo.

(E) as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas, sem qualquer limitação, em razão dos princípios da boa-fé e da liberdade contratual.

### 37. FCC/TRT1 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2013

Sobre a alteração do contrato de trabalho é INCORRETO afirmar:

(A) Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

(B) Nos contratos de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia.

(C) O empregador pode transferir o empregado, independentemente de sua concordância, quando ocorrer a extinção do estabelecimento em que o mesmo trabalhar, sendo que a recusa à transferência por parte do mesmo implica em dispensa por justa causa.

(D) As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador.

(E) Em caso de transferência provisória o empregado receberá adicional nunca inferior a vinte e cinco por cento do salário, enquanto durar essa situação.

### 38. FCC/TRT1 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2013

Considere as proposições abaixo em relação ao contrato individual de trabalho.

I. Para fins de contratação, o empregador não exigirá do candidato a emprego comprovação de experiência prévia por tempo superior a seis meses no mesmo tipo de atividade.

II. O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando de serviço transitório e contrato de experiência.



III. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de um ano.

IV. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas.

Está correto o que se afirma APENAS em

(A) I e II.

(B) I e IV.

(C) II e III.

(D) III e IV.

(E) II e IV.

### 39. FCC/TRT1 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados – 2013

Em relação à suspensão e à interrupção do contrato de trabalho, de acordo com a Consolidação das Leis de Trabalho, é correto afirmar que

(A) a suspensão do empregado por mais de trinta dias consecutivos importa em rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

(B) o empregado que for aposentado por invalidez terá interrompido seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis previdenciárias para a efetivação do benefício.

(C) ao empregado afastado do emprego são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

(D) o afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar não constituirá motivo para a rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador, podendo este, porém, sofrer alterações caso o afastamento perdure por mais de seis meses.

(E) o contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de três a seis meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador.

### 40. FCC/TRT12 – Analista Judiciário – Área Judiciária – 2013

A CLT possui regramento próprio, disciplinando as alterações das cláusulas pactuadas inicialmente nos contratos de trabalho. Conforme tais normas,

(A) a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados, exceto os detentores de estabilidade.

(B) o empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exerce na empresa, terá garantida a contagem do tempo naquele serviço, bem como a volta ao cargo anterior.

(C) a alteração das condições nos contratos individuais de trabalho só é lícita por mútuo consentimento, ainda que resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, em face da sua anuência.

(D) o empregador fica proibido de transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, mesmo que a transferência não acarrete necessariamente a mudança do domicílio do trabalhador.



(E) o empregador não pode transferir o empregado de local de trabalho, ainda que ocorra a extinção do estabelecimento em que ele trabalha, devendo nesse caso rescindir o contrato com o pagamento das verbas rescisórias devidas.

#### **41. FCC/TRT12 – Analista Judiciário – Oficial de Justiça Avaliador Federal – 2013**

Acerca das normas legais referentes às alterações, suspensões e interrupções dos contratos individuais do trabalho,

(A) a alteração das condições contratuais só será lícita se houver mútuo consentimento, ainda que venha resultar, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado que consentiu com as alterações.

(B) não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

(C) é vedada a transferência do empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, ainda que ocorra a extinção do estabelecimento em que ele trabalhava.

(D) nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento sempre será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação.

(E) o afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, por se tratar de alteração contratual, constitui motivo justo para rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

#### **42. CESPE/AGU – Advogado da União – 2012**

Nos contratos individuais de trabalho, apenas é lícita a alteração empreendida por mútuo consentimento, ainda que possa resultar prejuízo ao trabalhador, considerada a caracterização de renúncia recíproca, em que o prejuízo se compensa com promessa futura de melhoria na condição salarial ou de trabalho.

#### **43. CESPE/AGU – Advogado da União – 2012**

O contrato individual deve necessariamente ser escrito, não se admitindo forma tácita de contratação.

#### **44. CESPE/AGU – Advogado da União – 2012**

A suspensão do contrato de trabalho importará na rescisão indireta do contrato de trabalho apenas se for decretada por período superior a sessenta dias.

#### **45. FCC/TRT6 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados - 2012**

Em relação à duração do contrato individual de trabalho, é correto afirmar que o contrato por prazo determinado

(A) será lícito, seja qual for a sua finalidade.

(B) quando for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo.

(C) não prevê o pagamento de indenização caso seja rescindido sem justa causa de forma antecipada.

(D) poderá ser estipulado por prazo superior a dois anos, desde que o seu objeto dependa da realização de determinados acontecimentos.

(E) sob a forma de contrato de experiência não poderá ultrapassar noventa dias, podendo ser estipulado por três períodos de trinta dias cada um.



#### 46. FCC/TRT6 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2012

A Consolidação das Leis do Trabalho estipula que o contrato de trabalho poderá ser ajustado por prazo determinado ou indeterminado. Conforme previsão legal, em relação à duração é INCORRETO afirmar:

- (A) O contrato por prazo determinado nas modalidades de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo e de atividades empresariais de caráter transitório não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos.
- (B) 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.
- (C) O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; de atividades empresariais de caráter transitório; de contrato de experiência.
- (D) O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias e poderá ser prorrogado por até três vezes, de 30 (trinta) dias cada uma, sem que passe a vigorar sem determinação de prazo, por respeitar-se o limite máximo previsto anteriormente.
- (E) 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.

#### 47. FCC/TRT11 – Analista Judiciário – Área Execução de Mandados - 2012

Após alguns anos de serviço prestado a empresa Seguradora Beta S/A o empregado Pedro passou a exercer função de confiança em razão da licença maternidade da empregada Joana. Seis meses após, Joana voltou ao trabalho e Pedro foi revertido ao cargo efetivo anteriormente ocupado, deixando o exercício da função de confiança. Tal situação

- (A) não será considerada alteração unilateral.
- (B) implica em pagamento suplementar, nunca inferior a 25% do salário do empregado Pedro.
- (C) só será regular se houver anuência do empregado Pedro.
- (D) só será possível se não resultar em prejuízo ao empregado Pedro.
- (E) só será possível se resultar de real necessidade de serviço.

#### 48. FCC/TRT11 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2012

Em relação à alteração, suspensão e interrupção do contrato de trabalho, é correto afirmar que

- (A) o empregador não poderá, em nenhuma hipótese, transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato.
- (B) o afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar não será motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.
- (C) o empregado que for aposentado por invalidez não terá o contrato de trabalho suspenso, mas sim rescindido.
- (D) os primeiros quinze dias de afastamento do empregado por acidente de trabalho são considerados como causa de suspensão do contrato de trabalho.



(E) é lícita a alteração unilateral das condições de trabalho por determinação do empregador para poder manter o desenvolvimento do seu empreendimento, ainda que tal modificação resulte prejuízo indireto ao empregado.

#### **49. FCC/TRT11 – Analista Judiciário – Área Administrativa - 2012**

Em relação à alteração, suspensão e interrupção do contrato de trabalho, é correto afirmar que

(A) o empregador não poderá, em nenhuma hipótese, transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato.

(B) o afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar não será motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

(C) o empregado que for aposentado por invalidez não terá o contrato de trabalho suspenso, mas sim rescindido.

(D) os primeiros quinze dias de afastamento do empregado por acidente de trabalho são considerados como causa de suspensão do contrato de trabalho.

(E) é lícita a alteração unilateral das condições de trabalho por determinação do empregador para poder manter o desenvolvimento do seu empreendimento, ainda que tal modificação resulte prejuízo indireto ao empregado.

#### **50. FCC/TRT6 – Analista Judiciário – Área Judiciária - 2012**

Conforme previsão da Consolidação das Leis do Trabalho, em se tratando de alteração, suspensão e da interrupção do contrato de trabalho, é correto afirmar:

(A) O empregado que for aposentado por invalidez terá interrompido o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

(B) Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

(C) Nos contratos individuais de trabalho é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, ainda que resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, diante do caráter bilateral do pacto.

(D) Em caso de necessidade de serviço, o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, ficando obrigado a pagamento suplementar nunca inferior a 30% (trinta por cento) dos salários que recebia, enquanto durar esta situação.

(E) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por 1 (um) dia, em cada 6 (seis) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.



## GABARITO



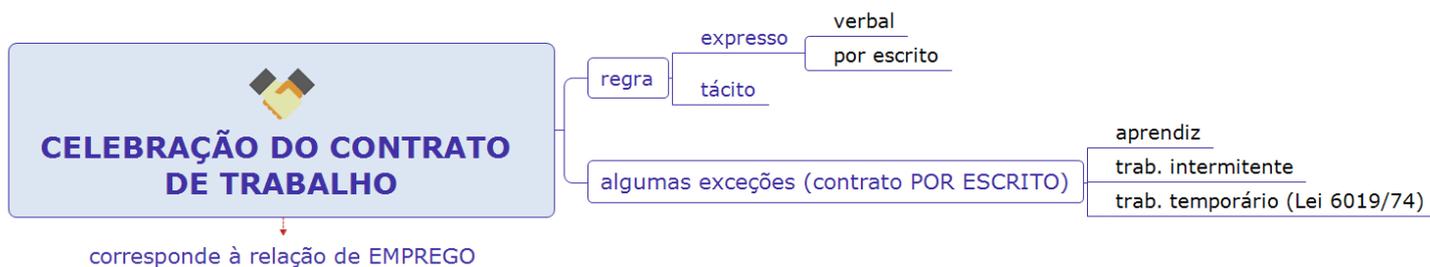
## GABARITO

- |       |         |         |
|-------|---------|---------|
| 1. C  | 18. B   | 35. C   |
| 2. E  | 19. C   | 36. A   |
| 3. E  | 20. C   | 37. C   |
| 4. C  | 21. B   | 38. ANU |
| 5. E  | 22. C   | 39. C   |
| 6. C  | 23. E   | 40. B   |
| 7. C  | 24. C   | 41. B   |
| 8. C  | 25. A   | 42. E   |
| 9. E  | 26. C   | 43. E   |
| 10. A | 27. ANU | 44. E   |
| 11. B | 28. C   | 45. B   |
| 12. C | 29. D   | 46. D   |
| 13. D | 30. B   | 47. A   |
| 14. E | 31. C   | 48. B   |
| 15. C | 32. B   | 49. B   |
| 16. E | 33. E   | 50. B   |
| 17. C | 34. C   |         |



## RESUMO

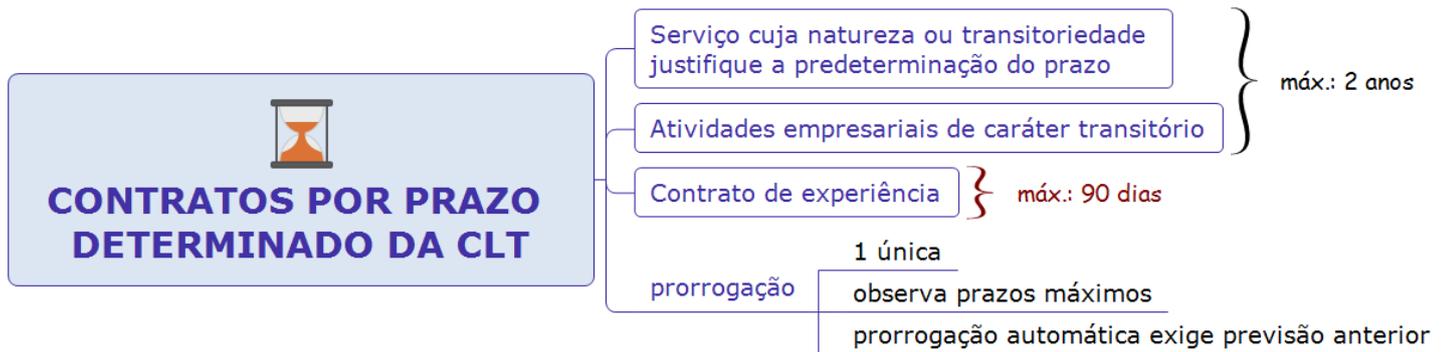
### Aspectos gerais



CLT, 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.

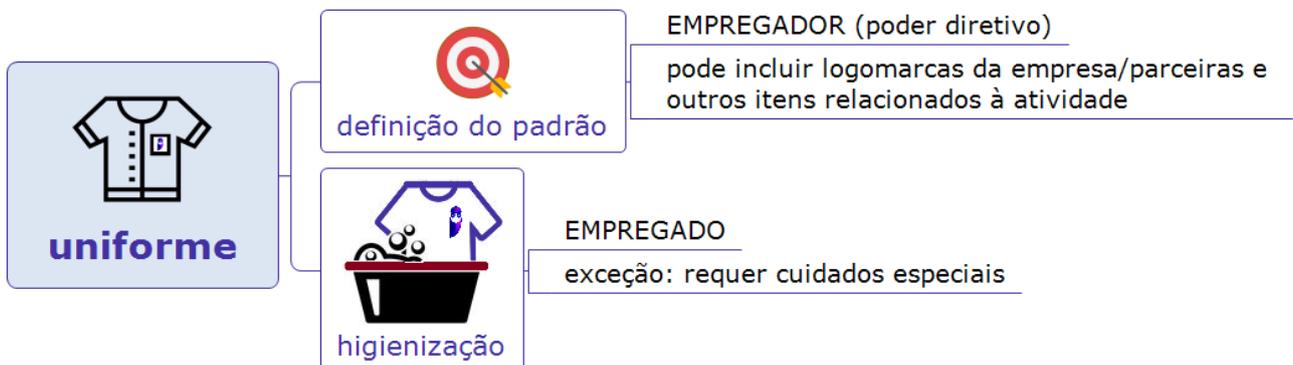
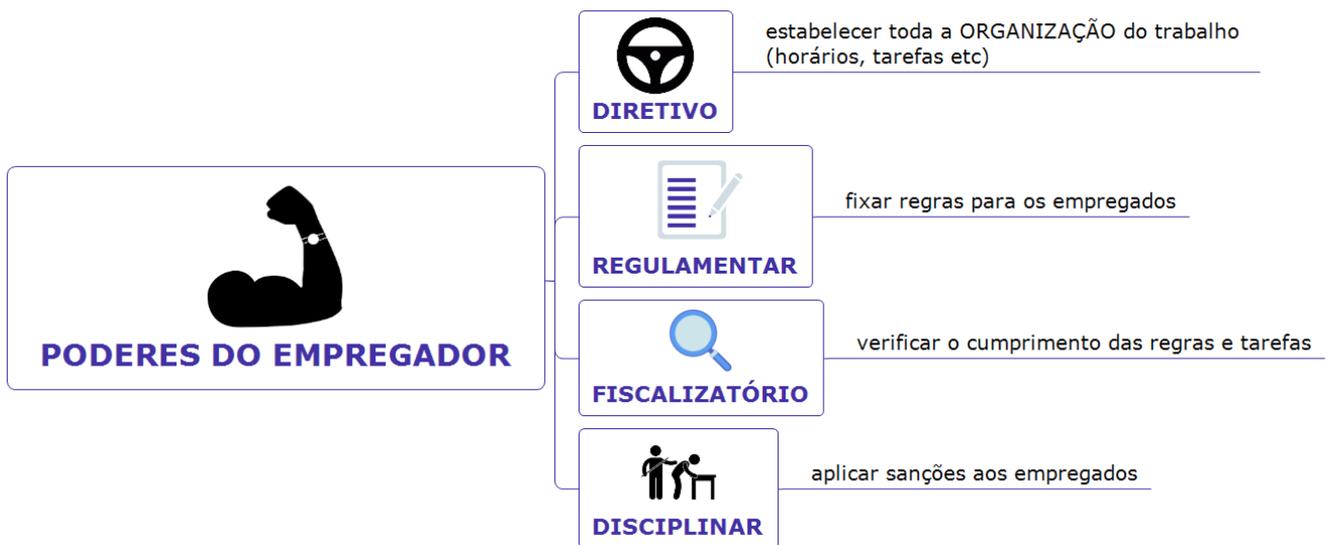


## Modalidades contratuais: por prazo determinado

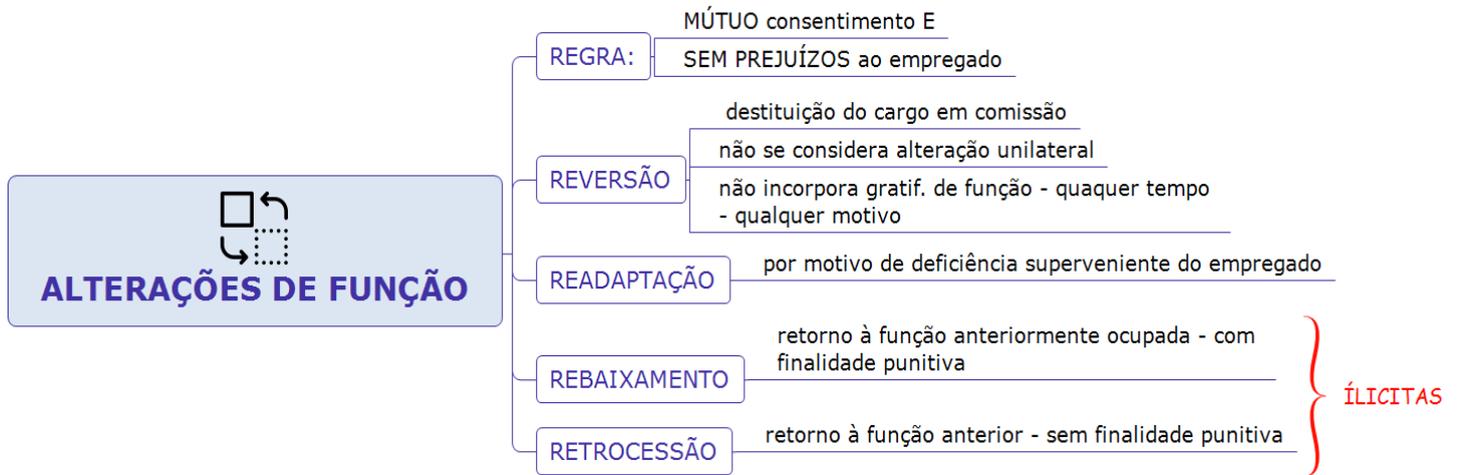


CLT, art. 452 - Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de **6 (seis) meses**, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste depender da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

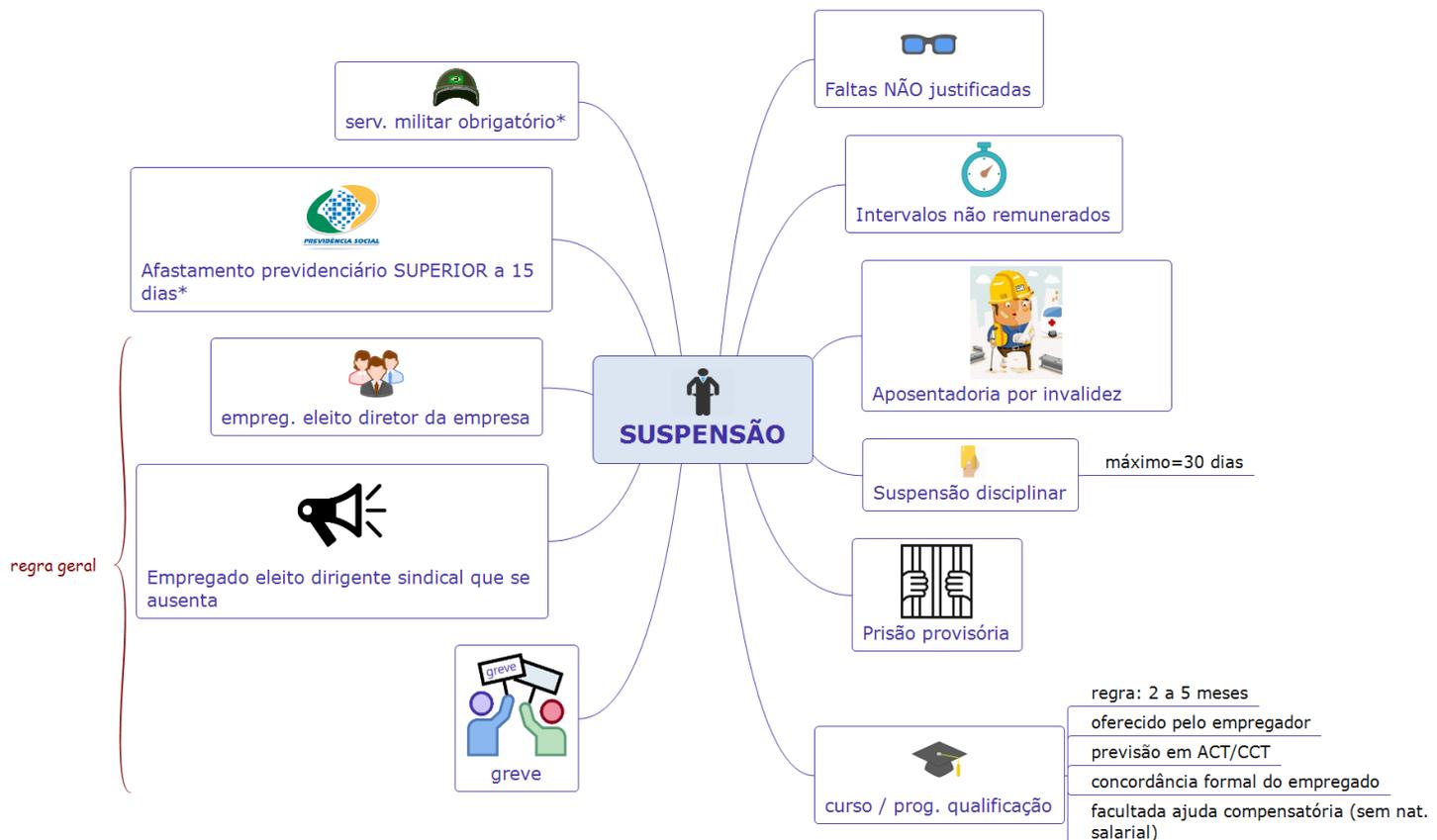
## Poderes do empregador

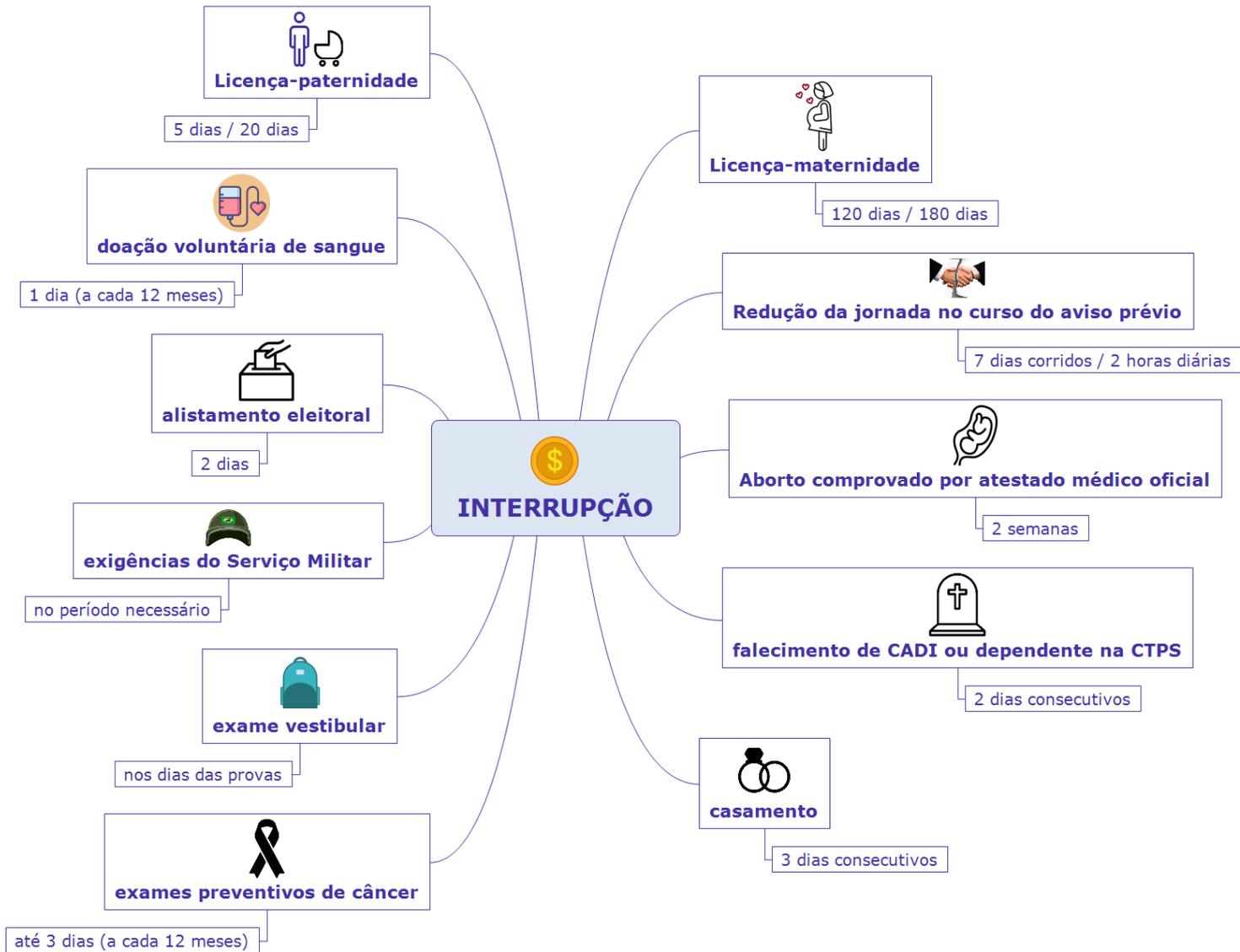


## Alterações do contrato de trabalho



## Suspensão e Interrupção do contrato de trabalho



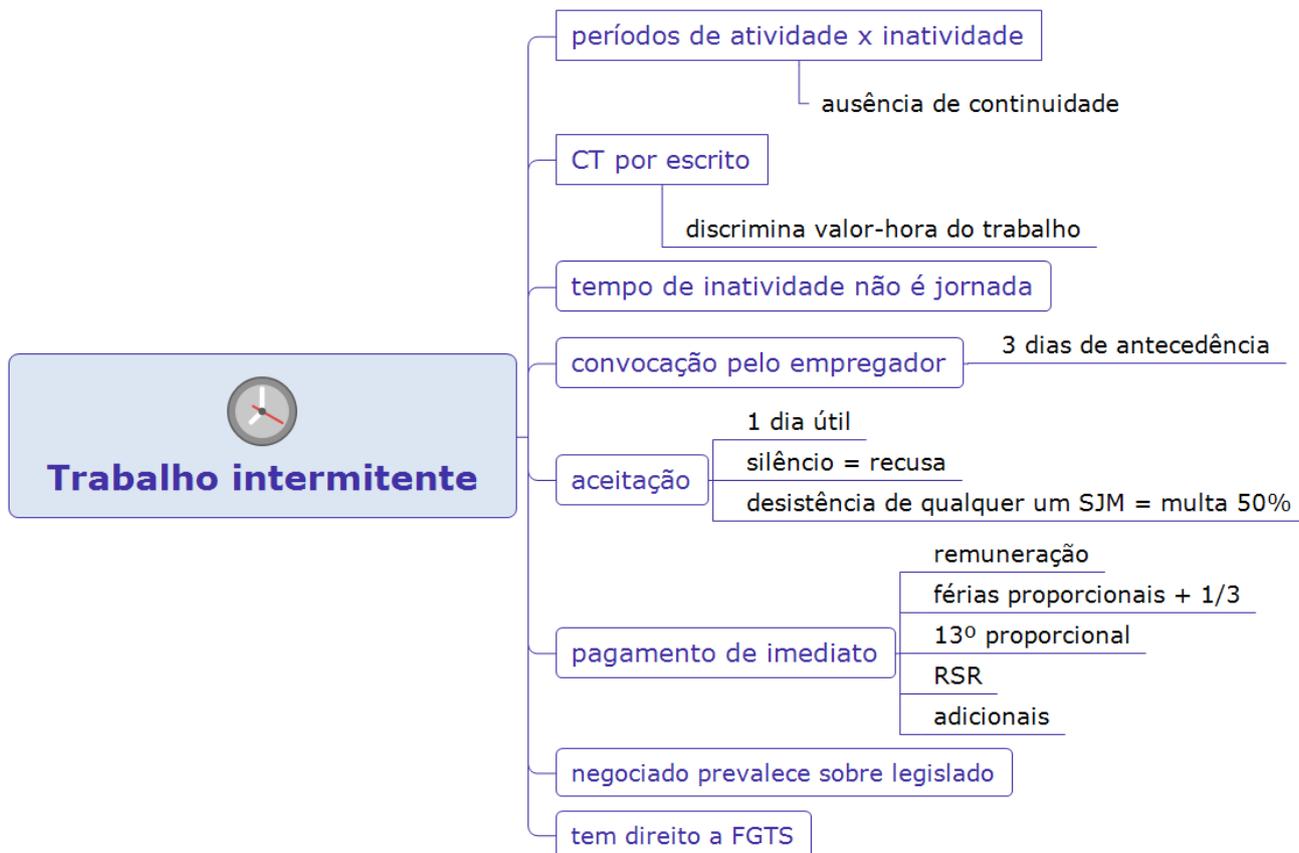


CLT, art. 471 - Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

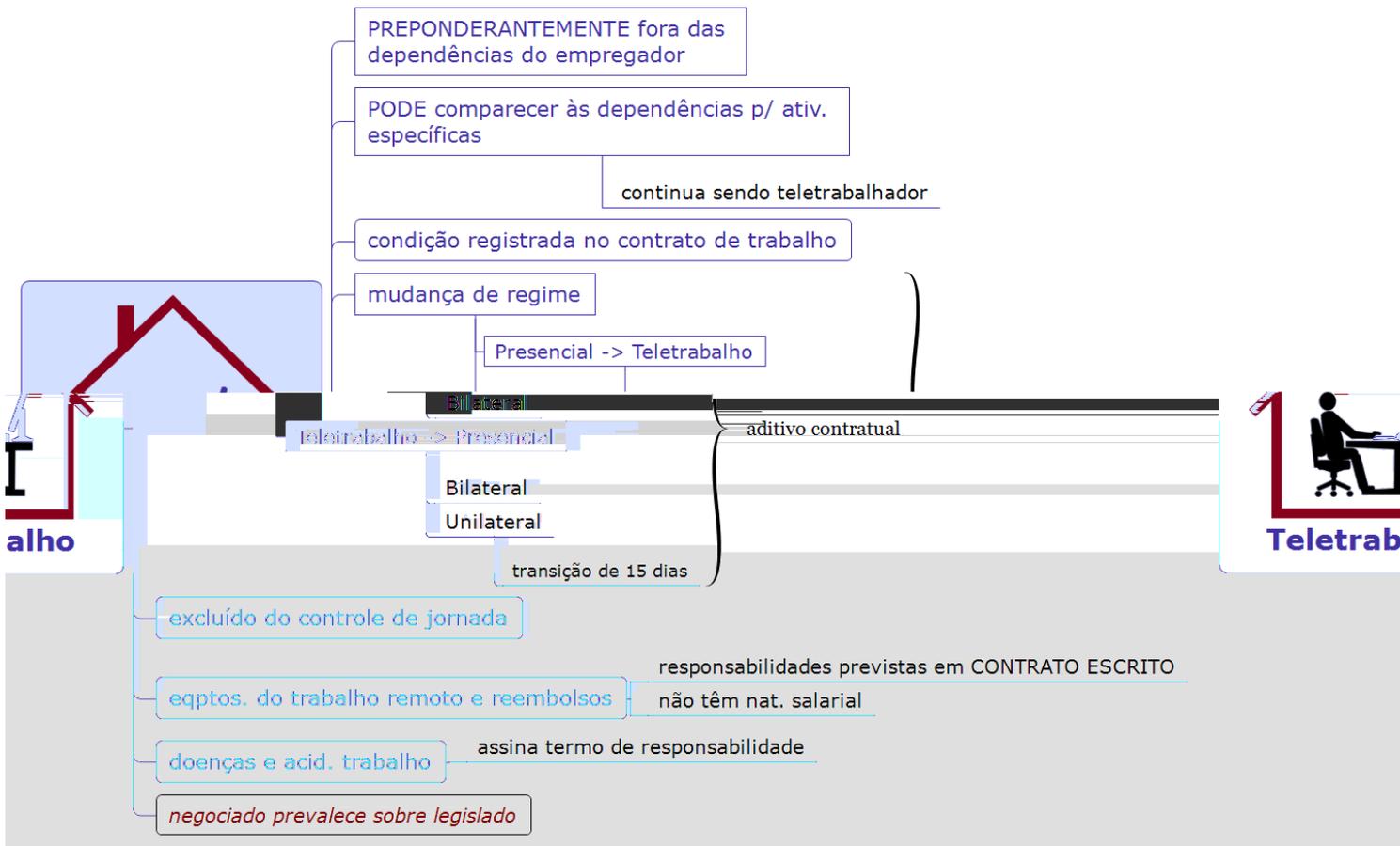
CLT, art. 472 - O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.



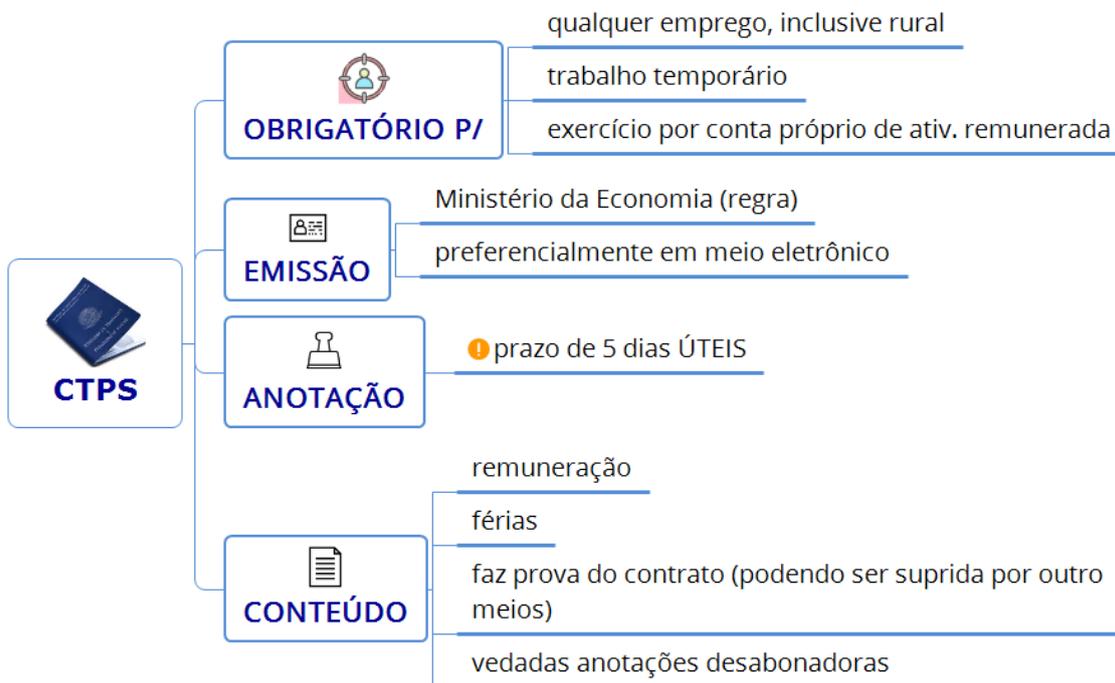
## Modalidades contratuais: empregado intermitente



## Modalidades contratuais: teletrabalho



## CTPS



## CONCLUSÃO

Bom pessoal,

Estamos chegando ao final de nossa aula, imagino que tenha sido produtiva. O tópico contrato de trabalho é recorrente em prova.

**Decorem** os casos de **suspensão** e **interrupção** contratuais, é um assunto que tem grandes chances de ser exigido.

Esperamos que tenham gostado da aula, e se surgir alguma dúvida quanto ao assunto apresentado, estamos à disposição para auxiliá-los (as).

Grande abraço e bons estudos,

**Prof. Antonio Daud**

*<https://www.facebook.com/professordaud>*



## LISTA DE LEGISLAÇÃO, SÚMULAS E OJ DO TST RELACIONADOS À AULA

### CF/88

Art. 5º, XXIX - a lei assegurará aos autores de inventos industriais privilégio temporário para sua utilização, bem como proteção às criações industriais, à propriedade das marcas, aos nomes de empresas e a outros signos distintivos, tendo em vista o interesse social e o desenvolvimento tecnológico e econômico do País;

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

(...)

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

(...)

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

ADCT, art. 10, § 1º - Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

### CLT

Art. 29 - O empregador terá o prazo de 5 (cinco) dias úteis para anotar na CTPS, em relação aos trabalhadores que admitir, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério da Economia.

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

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

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

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



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

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

I - nos casos referidos no art. 473 [casamento, doação de sangue, etc.];

(...)

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

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.

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:

(...)

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Art. 395 - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Art. 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 (...).

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



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.

~~Art. 443 - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.~~

CLT, art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 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.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

CLT, art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

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

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

Art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.



Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.

Art. 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.

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

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

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

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I – remuneração;



II – férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III – décimo terceiro salário proporcional;

IV – repouso semanal remunerado; e

V – adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

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

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

CLT, art. 457, § 6º, III - anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

CLT, art. 457, § 8º As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.

Art. 461, § 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.

Art. 462, § 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.

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.

CLT, art. 468, § 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo [reversão ao cargo efetivo anteriormente ocupado], com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

Art. 469 - Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do seu domicílio.

§ 1º - Não estão compreendidos na proibição deste artigo: os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, quando esta decorra de real necessidade de serviço.

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

§ 3º - Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

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

art. 471 - Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

Art. 472 - O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

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 termos da lei respectiva.

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

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

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

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

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

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.

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

Art. 475 - O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do 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.

Art. 488 - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação.



Art. 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.

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. 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.

(...)

§ 2º - Considera-se de licença não remunerada, salvo assentimento da empresa ou cláusula contratual, o tempo em que o empregado se ausentar do trabalho no desempenho das funções a que se refere este artigo.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

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;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

## Legislação específica

Lei 10.406/02, art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

I - agente capaz;

II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III - forma prescrita ou não defesa em lei.

Lei 5.889/73, art. 14, parágrafo único. Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária.

Art. 14-A. O produtor rural pessoa física poderá realizar contratação de trabalhador rural por pequeno prazo para o exercício de atividades de natureza temporária.

§ 1º A contratação de trabalhador rural por pequeno prazo que, dentro do período de 1 (um) ano, superar 2 (dois) meses fica convertida em contrato de trabalho por prazo indeterminado, observando-se os termos da legislação aplicável.



Lei 9.279/96, art. 90. Pertencerá exclusivamente ao empregado a invenção ou o modelo de utilidade por ele desenvolvido, desde que desvinculado do contrato de trabalho e não decorrente da utilização de recursos, meios, dados, materiais, instalações ou equipamentos do empregador.

Lei 605/49, art. 6º Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado empregado a contar do décimo sexto dia do afastamento da atividade, e, no caso dos demais segurados, a contar da data do início da incapacidade e enquanto ele permanecer incapaz.

(..)

§ 3º Durante os primeiros quinze dias consecutivos ao do afastamento da atividade por motivo de doença, incumbirá à empresa pagar ao segurado empregado o seu salário integral.

Lei 7.783/89, art. 17. Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout).

Lei 9.504/97, art. 98. Os eleitores nomeados para compor as Mesas Receptoras ou Juntas Eleitorais e os requisitados para auxiliar seus trabalhos serão dispensados do serviço, mediante declaração expedida pela Justiça Eleitoral, sem prejuízo do salário, vencimento ou qualquer outra vantagem, pelo dobro dos dias de convocação.

Lei 7.783/89, art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Lei 8.036/90, art. 3º O FGTS será regido por normas e diretrizes estabelecidas por um Conselho Curador, composto por representação de trabalhadores, empregadores e órgãos e entidades governamentais, na forma estabelecida pelo Poder Executivo.

(...)

§ 7º As ausências ao trabalho dos representantes dos trabalhadores no Conselho Curador, decorrentes das atividades desse órgão, serão abonadas, computando-se como jornada efetivamente trabalhada para todos os fins e efeitos legais.

Lei 8213/91, art. 3º Fica instituído o Conselho Nacional de Previdência Social – CNPS, órgão superior de deliberação colegiada, que terá como membros:

(...)



§ 6º As ausências ao trabalho dos representantes dos trabalhadores em atividade, decorrentes das atividades do Conselho, serão abonadas, computando-se como jornada efetivamente trabalhada para todos os fins e efeitos legais.

Lei 13.985/2020, art. 5º No caso de mães de crianças nascidas até 31 de dezembro de 2019 acometidas por sequelas neurológicas decorrentes da Síndrome Congênita do Zika Vírus, será observado o seguinte:

I - a licença-maternidade de que trata o art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será de 180 (cento e oitenta) dias;

## TST

### SUM-29 TRANSFERÊNCIA

Empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte.

### SUM- 43 TRANSFERÊNCIA

Presume-se abusiva a transferência de que trata o § 1º do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço.

### SUM-155 AUSÊNCIA AO SERVIÇO

As horas em que o empregado falta ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho não serão descontadas de seus salários.

### SUM-160 APOSENTADORIA POR INVALIDEZ

Cancelada a aposentadoria por invalidez, mesmo após cinco anos, o trabalhador terá direito de retornar ao emprego, facultado, porém, ao empregador, indenizá-lo na forma da lei.

### SUM-248 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DIREITO ADQUIRIDO

A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

### SUM-265 ADICIONAL NOTURNO. ALTERAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO



A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.

#### SUM-269 DIRETOR ELEITO. CÔMPUTO DO PERÍODO COMO TEMPO DE SERVIÇO

O empregado eleito para ocupar cargo de diretor tem o respectivo contrato de trabalho suspenso, não se computando o tempo de serviço desse período, salvo se permanecer a subordinação jurídica inerente à relação de emprego.

#### SUM-386 POLICIAL MILITAR. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM EMPRESA PRIVADA

Enchidos 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.

#### ~~SUM-372 GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES~~

~~Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.~~

(...)

#### SUM-440 AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO. APOSENTADORIA POR INVALIDEZ. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. RECONHECIMENTO DO DIREITO À MANUTENÇÃO DE PLANO DE SAÚDE OU DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

Assegura-se o direito à manutenção de plano de saúde ou de assistência médica oferecido pela empresa ao empregado, não obstante suspenso o contrato de trabalho em virtude de auxílio-doença acidentário ou de aposentadoria por invalidez.

#### OJ-SDI1-113 ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. CARGO DE CONFIANÇA OU PREVISÃO CONTRATUAL DE TRANSFERÊNCIA. DEVIDO. DESDE QUE A TRANSFERÊNCIA SEJA PROVISÓRIA

O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória.

#### OJ-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.

#### OJ-SDI1-244 PROFESSOR. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA. POSSIBILIDADE



A redução da carga horária do professor, em virtude da diminuição do número de alunos, não constitui alteração contratual, uma vez que não implica redução do valor da hora-aula.



# ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

Mas é sempre bom revisar o porquê e como você pode ser prejudicado com essa prática.



**1** Professor investe seu tempo para elaborar os cursos e o site os coloca à venda.



**2** Pirata divulga ilicitamente (grupos de rateio), utilizando-se do anonimato, nomes falsos ou laranjas (geralmente o pirata se anuncia como formador de "grupos solidários" de rateio que não visam lucro).



**3** Pirata cria alunos fake praticando falsidade ideológica, comprando cursos do site em nome de pessoas aleatórias (usando nome, CPF, endereço e telefone de terceiros sem autorização).



**4** Pirata compra, muitas vezes, clonando cartões de crédito (por vezes o sistema anti-fraude não consegue identificar o golpe a tempo).



**5** Pirata fere os Termos de Uso, adultera as aulas e retira a identificação dos arquivos PDF (justamente porque a atividade é ilegal e ele não quer que seus fakes sejam identificados).



**6** Pirata revende as aulas protegidas por direitos autorais, praticando concorrência desleal e em flagrante desrespeito à Lei de Direitos Autorais (Lei 9.610/98).



**7** Concurseiro(a) desinformado participa de rateio, achando que nada disso está acontecendo e esperando se tornar servidor público para exigir o cumprimento das leis.



**8** O professor que elaborou o curso não ganha nada, o site não recebe nada, e a pessoa que praticou todos os ilícitos anteriores (pirata) fica com o lucro.



Deixando de lado esse mar de sujeira, aproveitamos para agradecer a todos que adquirem os cursos honestamente e permitem que o site continue existindo.