

Aula 00

*Mentoria de Direito do Trabalho - Prof.
Daud*

Autor:
Antonio Daud

03 de Dezembro de 2023



INTRODUÇÃO

É com imensa satisfação que lhe apresento a CLT ESQUEMATIZADA para concursos públicos.

Trata-se de ferramenta de estudo concebida para maximizar seu desempenho em provas de concursos públicos da área trabalhista, em que apresentamos a literalidade da CLT, associada aos principais entendimentos do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e permeada por diversos diagramas e comentários, que buscam facilitar sua compreensão.

São regras, importantíssimas para os concursos trabalhistas!

Como você sabe, muitas Bancas organizadoras de concursos públicos se limitam a cobrar a literalidade da CLT, motivo pelo qual buscamos tornar mais proveitosa a leitura 'seca' da legislação.

Esta versão conta com os artigos 1º a 642-A da CLT, que representam todo o conteúdo relevante do direito material do trabalho.

Que seja útil!

Prof. Antonio Daud

[@professordaud](https://www.instagram.com/professordaud)



Sumário

<u>SUMÁRIO E TOPOLOGIA DA CLT</u>	2
<u>CLT ESQUEMATIZADA</u>	7
<u>TÍTULO I - INTRODUÇÃO</u>	7
<u>TÍTULO II - DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO</u>	25



CLT COMENTADA

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

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O texto está atualizado com as alterações ocorridas até a conclusão desta versão (em **3/12/2023**), incluindo as alterações das Leis 14.647, 14.684 e 14.690/2023 e os julgados nas ADIs 6050, 5322 e 6327.

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

DECRETA: (..)

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (VERSÃO DEMONSTRATIVA)

TÍTULO I - INTRODUÇÃO

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

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

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

Comentário:

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

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

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



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

Comentário:

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

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

Comentário:

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

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

Comentário:

Em relação à **caracterização do grupo econômico**, a "reforma trabalhista" estabeleceu na CLT possibilidades adicionais para a caracterização do grupo econômico.

Nesse sentido, pode-se inferir que a CLT passou a permitir também a formação do chamado "**grupo por coordenação**", além do "**grupo por subordinação**", que já era expressamente previsto no texto celetista.

O **grupo por subordinação** (ou "grupo vertical") depende da existência de subordinação jurídica entre as empresas, pois a CLT fala em "sob a direção, controle ou administração de outra".

Já no **grupo por coordenação** (ou "grupo horizontal"), não há necessidade de subordinação entre as empresas, basta a existência de laços de coordenação entre elas.



Comentário:

Avançando um pouco mais, vamos ver que foram inseridos requisitos adicionais para a caracterização do grupo por coordenação.

Assim, não basta a existência de empresas com objetivos comuns. Para a caracterização do grupo econômico por coordenação, segundo expressa disposição celetista, é necessário que exista **atuação conjunta** entre as empresas.

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

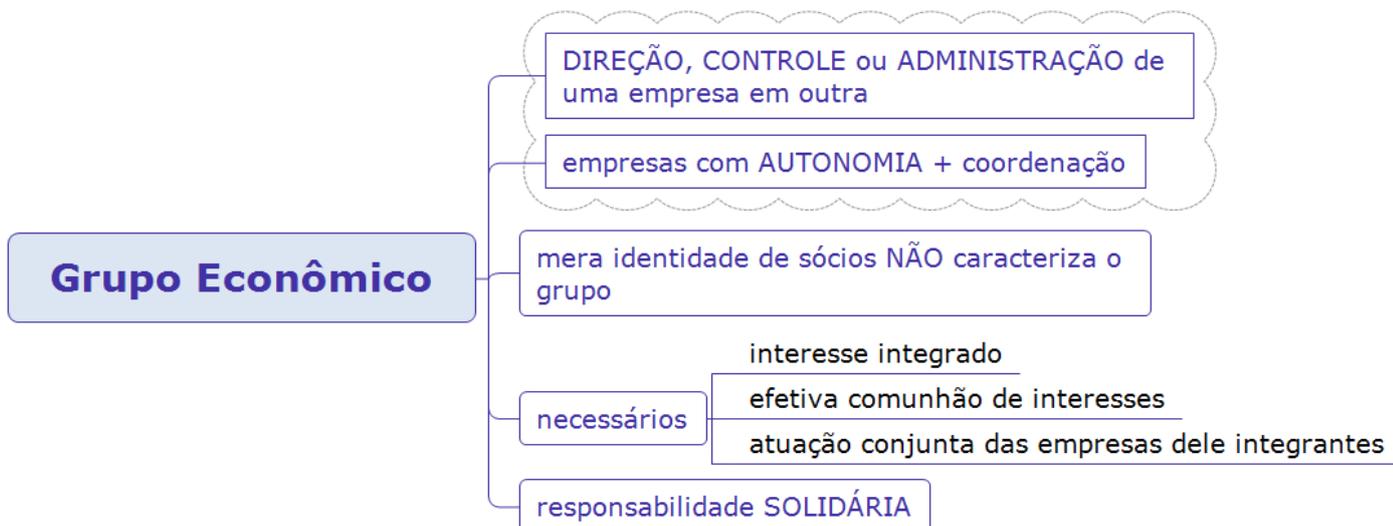
§ 3º **Não caracteriza** grupo econômico a **mera identidade de sócios**, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Comentário:

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

Comentário:

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



Comentário:

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

SUM-129 CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO

*A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, **não** caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.*

Comentário:

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

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

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

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

Mas há duas exceções trazidas na OJ 191:

191. CONTRATO DE EMPREITADA. DONO DA OBRA DE CONSTRUÇÃO CIVIL. RESPONSABILIDADE.

*Diante da inexistência de previsão legal específica, o contrato de empreitada de construção civil entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, **salvo** sendo o dono da obra uma **empresa construtora ou incorporadora**.*



Comentário:

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

I) *A exclusão de responsabilidade solidária ou subsidiária por obrigação trabalhista a que se refere a Orientação Jurisprudencial 191 da SDI-1 do TST não se restringe à pessoa física ou micro e pequenas empresas, compreende igualmente empresas de médio e grande porte e entes públicos;*

II) *A excepcional responsabilidade por obrigações trabalhistas prevista na parte final da Orientação Jurisprudencial 191, por aplicação analógica do artigo 455 da CLT, alcança os casos em que o dono da obra de construção civil é construtor ou incorporador e, portanto, desenvolve a mesma atividade econômica do empreiteiro;*

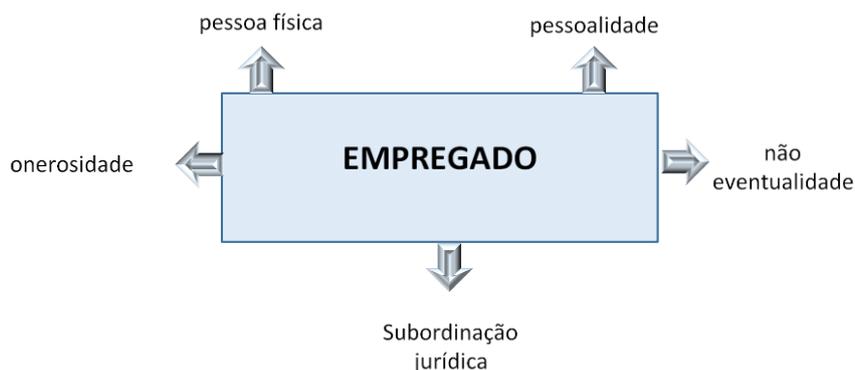
III) *Não é compatível com a diretriz sufragada na Orientação Jurisprudencial 191 da SDI-1 do TST jurisprudência de Tribunal Regional do Trabalho que amplia a responsabilidade trabalhista do dono da obra, excepcionando apenas "a pessoa física ou micro e pequenas empresas, na forma da lei, que não exerçam atividade econômica vinculada ao objeto contratado";*

IV) *Exceto ente público da Administração Direta e Indireta, se houver inadimplemento das obrigações trabalhistas contraídas por empreiteiro que contratar, **sem idoneidade econômico-financeira**, o dono da obra responderá subsidiariamente por tais obrigações, em face de aplicação analógica do artigo 455 da CLT e culpa in eligendo.*

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

Comentário:

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



Comentário:

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

POLICIAL MILITAR. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO COM EMPRESA PRIVADA

Preenchidos os requisitos do art. 3º da CLT, **é legítimo o reconhecimento de relação de emprego entre policial militar e empresa privada**, independentemente do eventual cabimento de penalidade disciplinar prevista no Estatuto do Policial Militar.

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

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

Comentário:

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

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

SUM-118 JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS

Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

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



Comentário:

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

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

Comentário:

Também com base no §1º acima, o TST esclarece que as faltas decorrentes de acidente do trabalho não podem gerar prejuízos no cômputo das férias ou do 13º do empregado:

SUM-46 ACIDENTE DE TRABALHO

As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina.

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

I – práticas religiosas;

II – descanso;

III – lazer;

IV – estudo;

V – alimentação;

VI – atividades de relacionamento social;

VII – higiene pessoal;

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



Comentário:

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

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

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

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



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

Comentário:

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

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



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

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

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

Comentário:

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

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

Comentário:

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

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

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

Comentário:

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



e) (Vide Decreto-lei nº 8.079, 11.10.1945)

f) às atividades de direção e assessoramento nos órgãos, institutos e fundações dos partidos, assim definidas em normas internas de organização partidária. (Lei nº 13.877, de 2019)

Comentário:

A **alínea 'f'** acima é recente no texto da CLT e, assim como o art. 44-A da Lei dos Partidos Políticos (Lei 9.096/1995), deixam claro que, atendidos alguns requisitos, **dirigentes** e **assessores** de **partidos políticos não possuem vínculo empregatício** com o partido, de sorte que a eles também não se aplicaria a CLT.

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

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

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

Comentário:

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

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

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



Comentário:

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

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

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

Comentário:

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

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

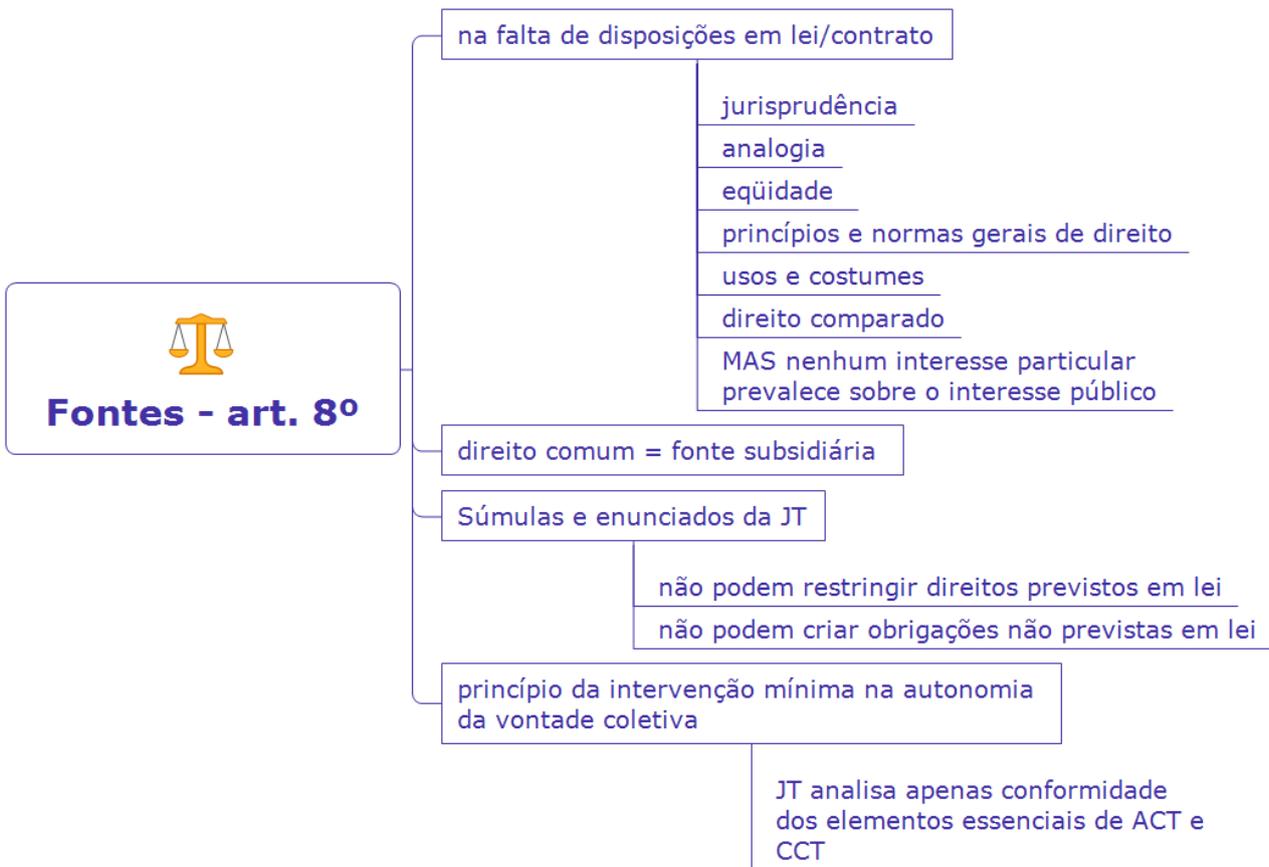
§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará **exclusivamente** a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo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



Comentário:

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

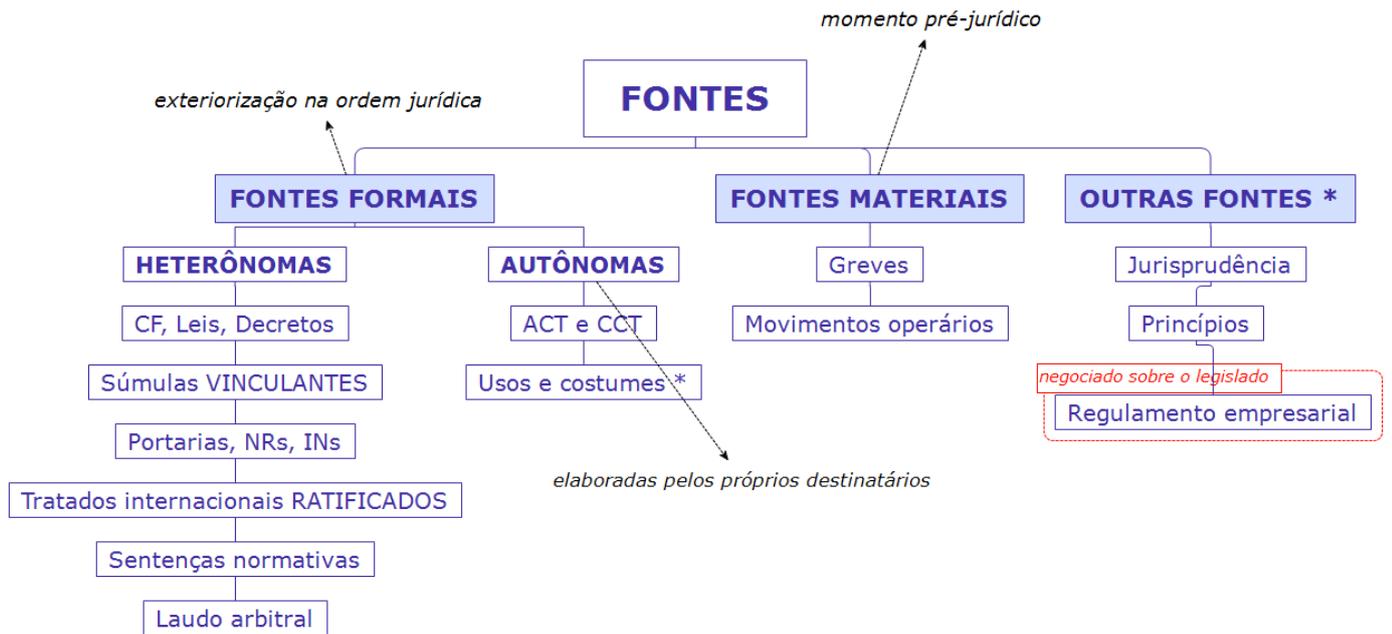
Nesse sentido, a reforma trabalhista, ao incluir tal previsão, inovou e passou a sinalizar pela **intervenção mínima do Poder Judiciário** na autonomia da vontade coletiva.



Comentário:

Antes de encerrar os comentários ao artigo 8º da CLT, vale a pena relembrarmos a principal classificação das fontes do Direito do Trabalho, segundo a doutrina majoritária:





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

Comentário:

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

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

Comentário:

Um exemplo da manifestação do art. 9º é a SUM-91 do TST (detalhada mais adiante):

SUM-91 SALÁRIO COMPLESSIVO

Nula é a cláusula contratual que fixa determinada importância ou percentagem para atender **englobadamente** vários direitos legais ou contratuais do trabalhador.



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

Comentário:

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

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

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

- I – a empresa devedora;
- II – os sócios atuais; e
- III – os sócios retirantes.

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

Comentário:

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



Comentário:

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

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

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

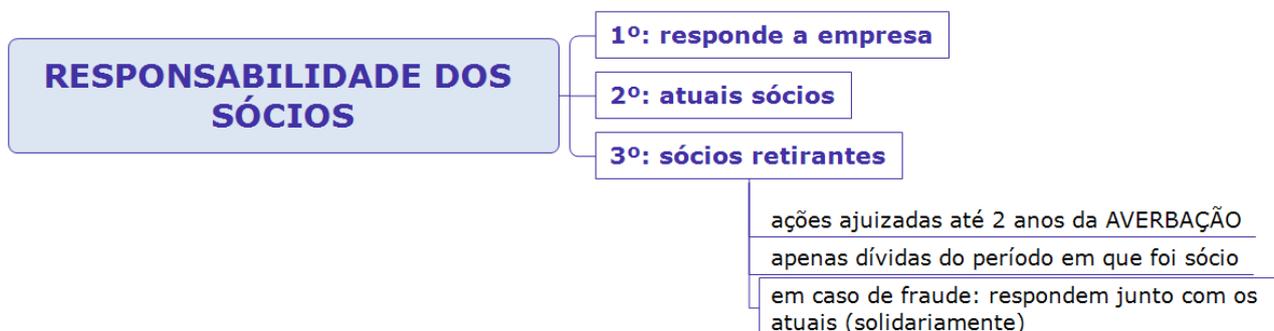
Segundo o art. 10-A acima, Alice pode cobrar de Huguinho (sócio retirante), **de forma subsidiária**, o adicional referente ao período em que este figurou como sócio, desde que a ação trabalhista seja ajuizada até dois anos da averbação da sua retirada do quadro societário daquela empresa.

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

Comentário:

Mas, se a retirada de Luisinho da empresa tiver sido **fraudulenta** (exemplo, foi feita a averbação da retirada de Luisinho no cartório, mas, na prática, ele continua atuando como sócio), o retirante responde de forma solidária com os sócios atuais. Assim, Alice cobraria primeiramente da empresa e, caso não satisfeita a dívida, poderia cobrar de qualquer dos três irmãos, **de forma solidária**.

Sintetizando todas estas regras:



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



Comentário:

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

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

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

Comentário:

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

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

SUM- 308 PRESCRIÇÃO QÜINQÜENAL

I. Respeitado o biênio subsequente à cessação contratual, a prescrição da ação trabalhista concerne às pretensões imediatamente anteriores a cinco anos, contados da data do ajuizamento da reclamação e, não, às anteriores ao quinquênio da data da extinção do contrato.

II. A norma constitucional que ampliou o prazo de prescrição da ação trabalhista para 5 (cinco) anos é de aplicação imediata e não atinge pretensões já alcançadas pela prescrição bienal quando da promulgação da CF/1988.

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



Comentário:

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

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

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

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

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

Comentário:

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

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

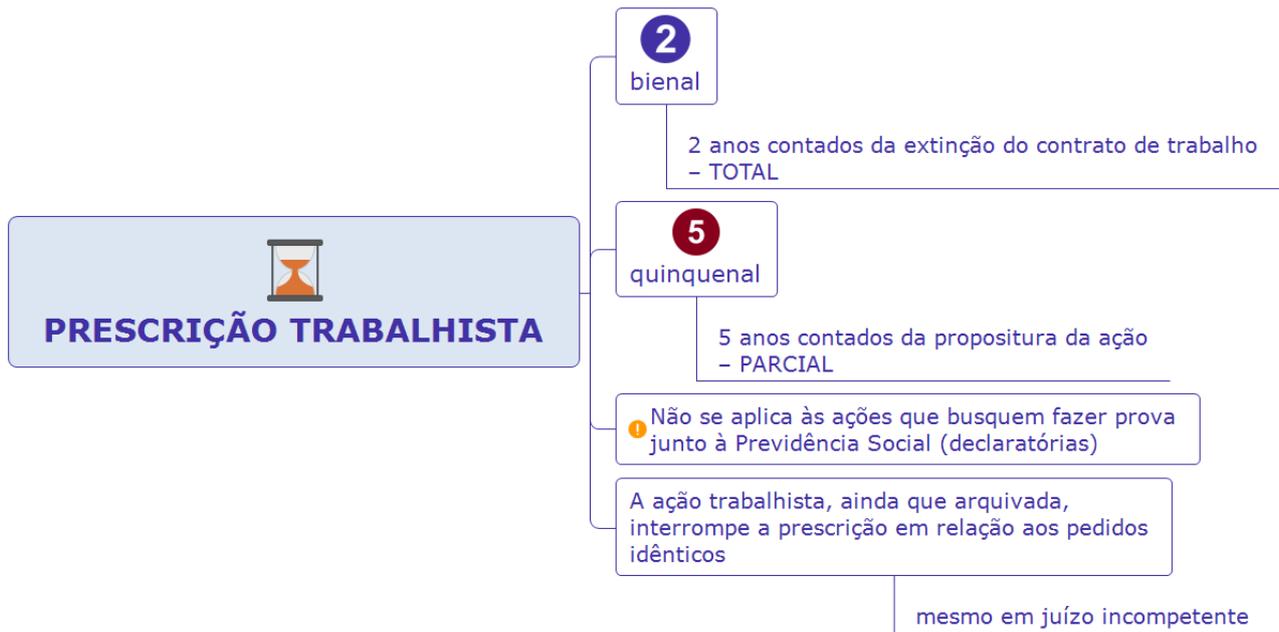
SUM-268 PRESCRIÇÃO. INTERRUPTÃO. AÇÃO TRABALHISTA ARQUIVADA

A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos.

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

§ 3º A **interrupção** da prescrição **somente** ocorrerá pelo **ajuizamento de reclamação trabalhista**, mesmo que em **juízo incompetente**, ainda que venha a ser extinta sem resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos.





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

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

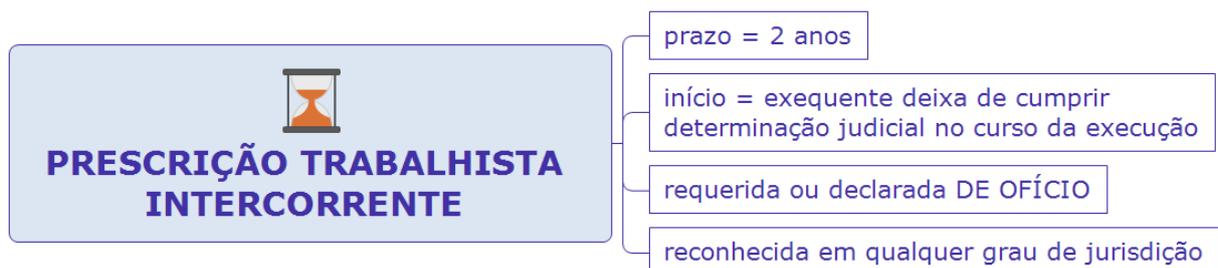
§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser **requerida** ou declarada **de ofício** em **qualquer grau** de jurisdição.

Comentário:

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

Até então, havia uma divergência entre o TST (SUM-114) e o STF (SUM-372 do STF), o qual já entendia ser aplicável à justiça do trabalho tal modalidade prescricional. Com a reforma, foi prevista no texto celetista a prescrição intercorrente que será sempre de **2 anos**.

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



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

TÍTULO II - DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

CAPÍTULO I

DA IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

SEÇÃO I

DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

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

Comentário:

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

Reparem que, a rigor, a CTPS será emitida para (i) empregados urbanos, rurais e domésticos, (ii) trabalhadores temporários e (iii) até mesmo para trabalhadores autônomos.

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

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

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

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

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



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

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

§ 2º A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) obedecerá aos modelos que o Ministério da Economia adotar. (Lei nº 13.874, de 2019)

§ 3º (Revogado). (Lei nº 13.874, de 2019)

§ 4º (Revogado). (Lei nº 13.874, de 2019)

SEÇÃO II

DA EMISSÃO DA CARTEIRA

Art. 14. A CTPS será emitida pelo Ministério da Economia preferencialmente em meio eletrônico. (Lei nº 13.874, de 2019)

Parágrafo único. Excepcionalmente, a CTPS poderá ser emitida em meio físico, desde que: (Lei nº 13.874, de 2019)

I - nas unidades descentralizadas do Ministério da Economia que forem habilitadas para a emissão; (Lei nº 13.874, de 2019)

II - mediante convênio, por órgãos federais, estaduais e municipais da administração direta ou indireta; (Lei nº 13.874, de 2019)

III - mediante convênio com serviços notariais e de registro, sem custos para a administração, garantidas as condições de segurança das informações. (Lei nº 13.874, de 2019)

Art. 15. Os procedimentos para emissão da CTPS ao interessado serão estabelecidos pelo Ministério da Economia em regulamento próprio, privilegiada a emissão em formato eletrônico. (Lei nº 13.874, de 2019)

Art. 16. A CTPS terá como identificação única do empregado o número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF). (Lei nº 13.874, de 2019)

Arts. 17, 20 e 21 - (Revogados pela Lei nº 13.874, de 2019)

Arts. 18 e 19 (Revogados pela Lei nº 7.855, de 1989)

Arts. 22 a 24 - (Revogados pelo Decreto-Lei nº 926, de 10.10.1969)



Comentário:

Os artigos 14 a 16 foram alterados pela Lei 13.874/2019, a qual buscou modernizar a formalização do vínculo de emprego, gerando menor demanda por atendimento presencial nos postos do Ministério do Trabalho e, ainda, desburocratizar o departamento de pessoal das empresas privadas.

Reparem que, atualmente, a regra geral é a emissão de **CTPS eletrônica**, sendo que o documento físico será emitido apenas nas hipóteses listadas no art. 14, parágrafo único, acima.

Detalhe interessante é que a CTPS passa a utilizar, como identificação, o número do CPF do trabalhador.

SEÇÃO III

DA ENTREGA DAS CARTEIRAS DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

Arts. 25 e 26 - (Revogados pela Lei nº 13.874, de 2019)

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

SEÇÃO IV

DAS ANOTAÇÕES

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. (Lei nº 13.874, de 2019)

Comentário:

Talvez a regra mais importante deste título, para fins de prova, seja o **prazo para anotação na CTPS**.

Segundo o art. 29 da CLT, ao admitir o empregado, o empregador deve, como regra geral, 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** (agora, 48 horas é o prazo para o empregado ter acesso às informações da sua CTPS após a anotação - art. 29, §8º)!

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

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



- a) na data-base;
- b) a qualquer tempo, por solicitação do trabalhador;
- c) no caso de rescisão contratual; ou
- d) necessidade de comprovação perante a Previdência Social.

Comentário:

Sobre informações que devem (ou não) ser anotadas na CTPS a CLT estabelece que deve ser anotado o **salário** do trabalhador e a estimativa de **gorjeta**.

Antes de o empregado sair de **férias**, a respectiva concessão também deve ser anotada na CTPS (CLT, art. 135, §1º).

Por outro lado, é **vedado** ao empregador efetuar quaisquer **anotações desabonadoras** à conduta do empregado em sua CTPS (art. 29, §4º).

§ 3º - A **falta de cumprimento** pelo empregador do disposto neste artigo acarretará a lavratura do **auto de infração**, pelo Fiscal do Trabalho, que deverá, de ofício, comunicar a falta de anotação ao órgão competente, para o fim de instaurar o processo de anotação. (Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

Comentário:

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

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

Comentário:

Uma vez autuado o AI quanto ao descumprimento da obrigação de anotar as informações na CTPS (relativas ao próprio vínculo e à remuneração), o empregador estará sujeito à **multa**, aplicada pela fiscalização trabalhista. A multa é de **R\$ 3.000,00** por empregado prejudicado, como regra geral (art. 29-A). Todavia, se o empregador for microempresa ou de empresa de pequeno porte, o valor final da multa aplicada será de **R\$ 800,00** por empregado prejudicado.

Além disso, para tal infração **não** se aplica o benefício da dupla visita, de modo que a fiscalização não terá apenas caráter de orientação.



Comentário:

Por outro lado, se a o empregador anota corretamente o vínculo e a remuneração, mas deixa de efetuar as anotações (i) quanto à rescisão contratual, (ii) por solicitação do trabalhador, (iii) na data-base da categoria ou (iv) por necessidade de comprovação perante o INSS (listadas no art. 29, §2º), a multa será de **R\$ 600,00** (art. 29-B):

Multas - anotação na CTPS	
Falta de anotação	R\$ 3.000,00 (regra)
	R\$ 800,00 (ME ou EPP)
Não anotação de informações complementares	R\$ 600,00

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

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

§ 6º A comunicação pelo trabalhador do número de inscrição no CPF ao empregador equivale à apresentação da CTPS em meio digital, dispensado o empregador da emissão de recibo. (Lei nº 13.874, de 2019)

§ 7º Os registros eletrônicos gerados pelo empregador nos sistemas informatizados da CTPS em meio digital equivalem às anotações a que se refere esta Lei. (Lei nº 13.874, de 2019)

§ 8º O trabalhador deverá ter **acesso às informações** da sua CTPS no **prazo de até 48 (quarenta e oito) horas** a partir de sua anotação. (Lei nº 13.874, de 2019)

Art. 29-A. O **empregador que infringir** o disposto no caput e no § 1º do art. 29 ficará sujeito a multa no valor de **R\$ 3.000,00** (três mil reais) **por empregado** prejudicado, acrescido de igual valor em cada reincidência. (Lei 14.438/2022)

§ 1º No caso de microempresa ou de empresa de pequeno porte, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado prejudicado. (Lei 14.438/2022)

§ 2º A infração de que trata o caput constitui exceção ao critério da dupla visita. (Lei 14.438/2022)

Art. 29-B. Na hipótese de não serem realizadas as anotações a que se refere o § 2º do art. 29, o empregador ficará sujeito a multa no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado. (Lei 14.438/2022)

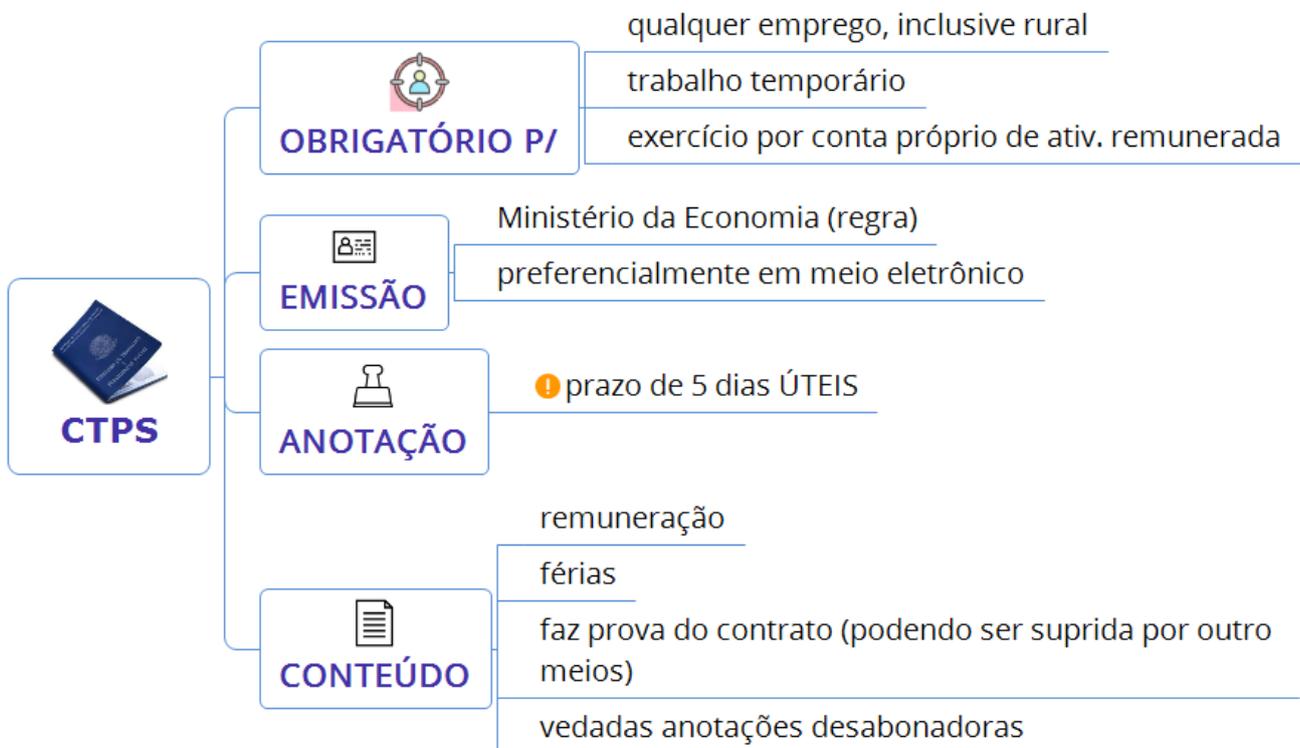


Comentário:

Reparem que os artigos 29-A e 29-B, inseridos pela Lei 14.438/2022 (MP 1.107/2022), estabelecem **multas ao empregador**, em caso de ausência ou falhas nas anotações da CTPS, a par daquela fixada pelo art. 47 da CLT. Estas multas serão aplicadas pela fiscalização do trabalho (por meio de seu corpo de Auditores Fiscais), seguindo a sistemática estabelecida a partir do art. 634 da CLT.

Arts. 30 a 34 - (Revogados pela Lei nº 13.874, de 2019)

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



SEÇÃO V

DAS RECLAMAÇÕES POR FALTA OU RECUSA DE ANOTAÇÃO

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

Art. 37 - No caso do art. 36, lavrado o termo de reclamação, determinar-se-á a realização de diligência para instrução do feito, observado, se fôr o caso o disposto no § 2º do art. 29, notificando-se posteriormente o reclamado por carta registrada, caso persista a recusa, para que, em dia e hora previamente



designados, venha prestar esclarecimentos ou efetuar as devidas anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou sua entrega.

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

Art. 38 - Comparecendo o empregador e recusando-se a fazer as anotações reclamadas, será lavrado um termo de comparecimento, que deverá conter, entre outras indicações, o lugar, o dia e hora de sua lavratura, o nome e a residência do empregador, assegurando-se-lhe o prazo de 48 (quarenta e oito) horas, a contar do termo, para apresentar defesa.

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

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

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

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

SEÇÃO VI

DO VALOR DAS ANOTAÇÕES

Art. 40. A CTPS regularmente emitida e anotada servirá de prova:

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

II - (revogado); (Lei nº 13.874, de 2019)

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



Comentário:

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

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

SUM-12 CARTEIRA PROFISSIONAL

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

SEÇÃO VII

DOS LIVROS DE REGISTRO DE EMPREGADOS

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

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

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

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

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

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

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

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



Comentário:

O art. 47 acima foi alterado pela lei da reforma trabalhista, fixando-se **novos valores de multa** (para empresas em geral e para Micro e Pequenas empresas), além de se ter estipulado nova exceção ao critério da dupla visita, aplicável à fiscalização trabalhista exercida pelo Ministério do Trabalho - MTb. Os valores estão compilados no quadro logo acima.

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

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

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

SEÇÃO VIII

DAS PENALIDADES

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

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

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

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

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

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

Art. 50 - Comprovando-se falsidade, quer nas declarações para emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social, quer nas respectivas anotações, o fato



será levado ao conhecimento da autoridade que houver emitido a carteira, para fins de direito.

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

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

Arts. 53 e 54 - (Revogados pela Lei nº 13.874, de 2019)

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

Art. 56 - (Revogada pela Lei nº 13.874, de 2019)

CAPÍTULO II

DA DURAÇÃO DO TRABALHO

SEÇÃO I

DISPOSIÇÃO PRELIMINAR

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

Comentário:

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

SEÇÃO II

DA JORNADA DE TRABALHO

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



Comentário:

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

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

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

Comentário:

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

Por exemplo: uma empresa possui 100 empregados e tem apenas 2 Registradores Eletrônicos de Ponto (REP) – o chamado “relógio ponto”, onde os empregados registram as entradas e saídas. Como não é possível que todos registrem simultaneamente o ponto (e a maioria chega à empresa no mesmo horário), foi inserida na CLT regra que permite **desconsiderar pequenas variações** no ponto do empregado.

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

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

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

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

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





Comentário:

Ainda a respeito do § 1º, a título de aprofundamento vale destacar a SUM-449 que estabelece que:

*SUM-449 (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 372 da SBDI-1)
A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 19.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras.*

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

Comentário:

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



Comentário:

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

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

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

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

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

Comentário:

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

A propósito, vale registrar que, apesar de não mais ser computado o tempo *in itinere* para fins de jornada de trabalho, caso o empregado sofra um acidente no trajeto casa-trabalho-casa, este será considerado **acidente do trabalho** (Lei 8.213/1991, art. 21, IV, d).

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

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

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

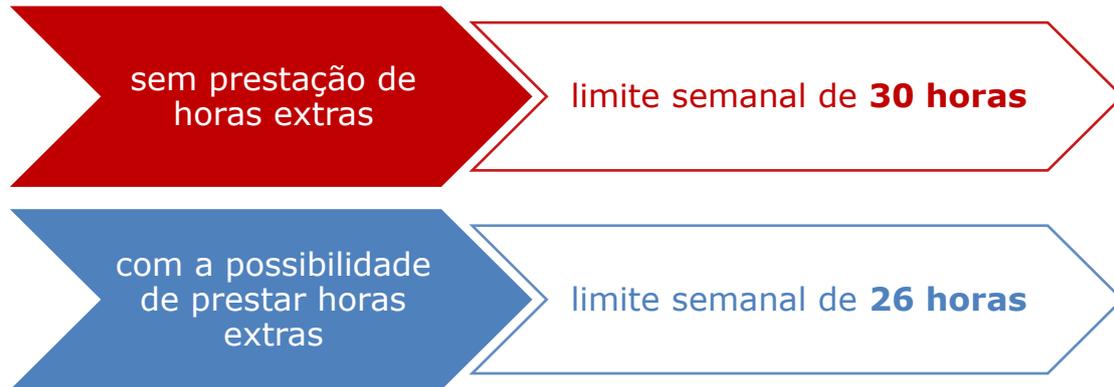


Comentário:

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

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

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



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

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

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

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

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

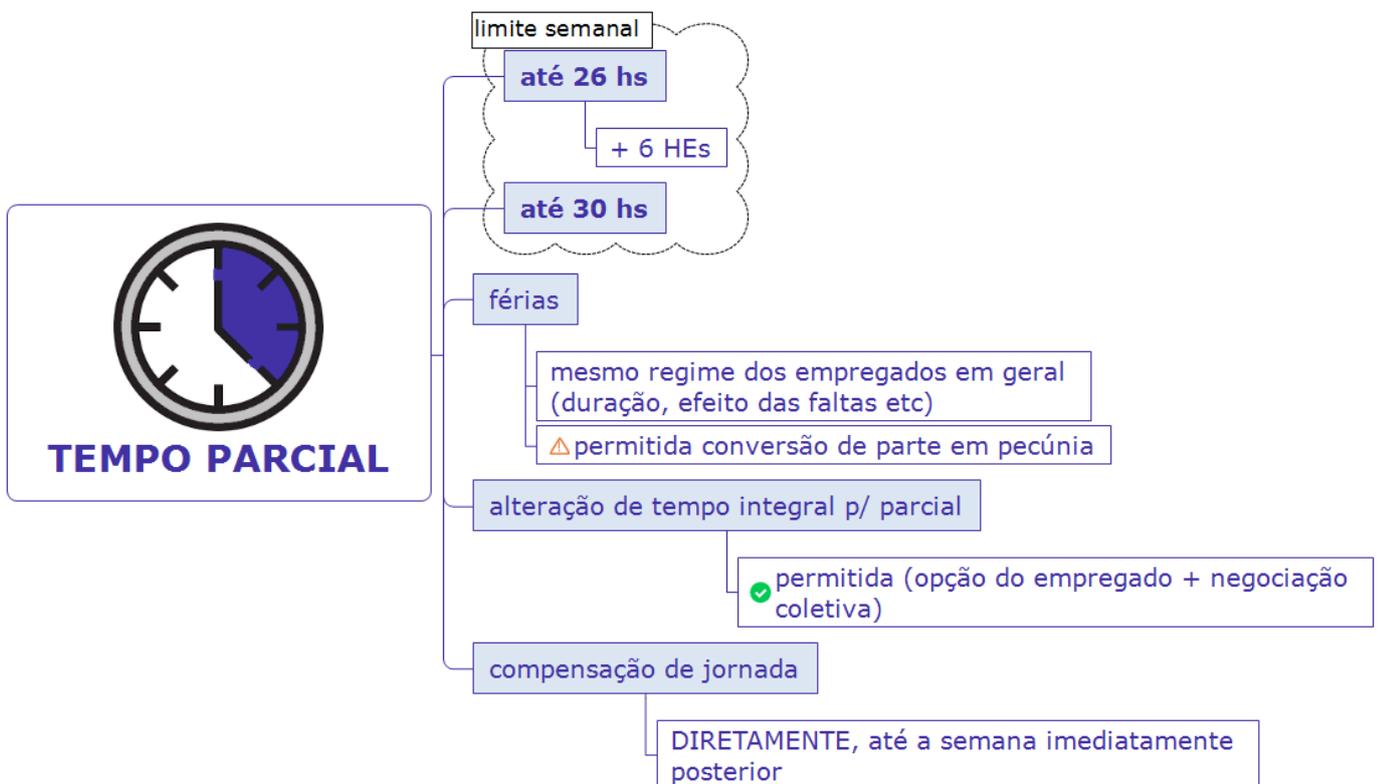
§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.



Comentário:

Por meio dos §§ 6º e 7º acima, inseridos pela reforma trabalhista, o legislador **equiparou o regime de férias** do trabalhador a tempo parcial ao dos demais empregados (até então, para os trabalhadores a tempo parcial havia um conjunto de regras diferenciadas, como duração de férias reduzida e proibição da conversão de parte das férias em abono pecuniário).

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



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



Comentário:

A **jornada extraordinária** (também conhecida como **sobrejornada** ou simplesmente **horas extras**) consiste no lapso temporal em que o empregado permanece laborando após sua jornada padrão (jornada normal). O **limite** de horas extraordinárias diárias estabelecido pela CLT é **de 2 horas**. Reparem que, a par desta limitação, se o empregado extrapola as 2 horas extras diárias, logicamente o empregador estará obrigado a pagá-las integralmente (SUM-376).

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

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

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

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

Comentário:

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

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



regra

não excedente de 2 hs diárias
acordo individual OU negociação coletiva
adicional de, no mínimo, 50%



Comentário:

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

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

Comentário:

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

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

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

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

Comentário:

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

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

Comentário:

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



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

Comentário:

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

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

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

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

Comentário:

Havendo **extinção do contrato** de trabalho sem ter sido “zerado” o saldo de horas a compensar, estas devem ser pagas como horas extras, por ocasião da rescisão contratual, até para não beneficiar indevidamente o empregador. Para cálculo deste pagamento, utiliza-se o valor da remuneração da data da rescisão (e não da prestação das horas extras).

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

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



Comentário:

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

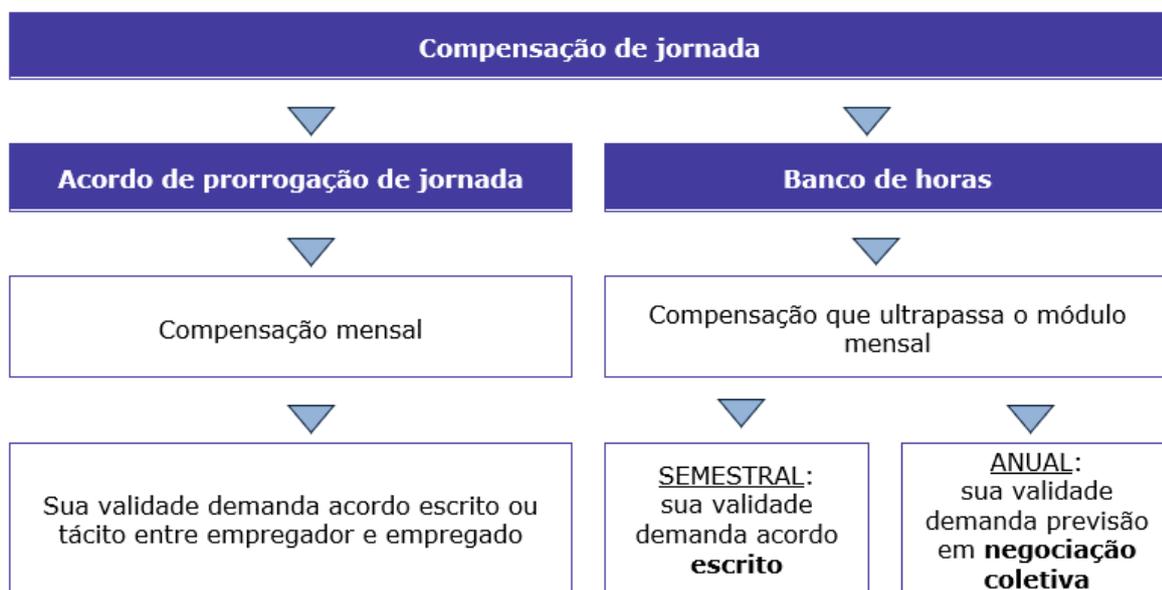
O **banco de horas semestral** pode ser estabelecido por meio de acordo individual escrito (até então, só podia se falar em “banco de horas” por meio de negociação coletiva). Assim, a cada semestre esse banco de horas poderia ser renovado diretamente com o empregado, por meio de simples acordo escrito.

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

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

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

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



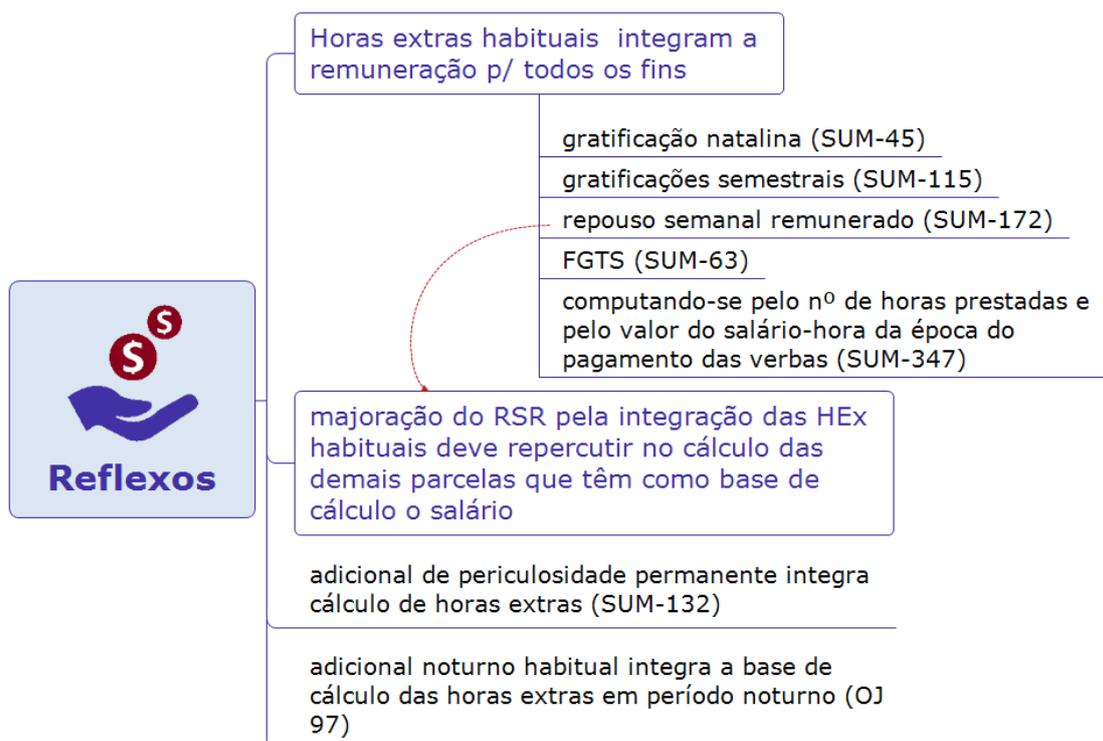
Comentário:

Aprofundando um pouco mais, vamos comentar entendimentos do TST a respeito do **reflexo das horas extras sobre outras parcelas** trabalhistas.

Em primeiro lugar, as horas extras habitualmente prestadas **integram a remuneração do trabalhador para todos os efeitos**. Portanto, segundo o TST, seu pagamento deverá ser considerado nos cálculos da **gratificação natalina** (SUM-45), das **gratificações semestrais** (SUM-115), do **Repouso Semanal Remunerado** (SUM-172) e do **FGTS** (SUM-63).

Nestes cálculos, deve ser considerado o número de horas efetivamente prestadas e a ele aplica-se o **valor do salário-hora da época do pagamento daquelas verbas** (SUM-347).

Compilando estes entendimentos com outros comentados mais adiante, quanto aos reflexos das horas extras, chegamos ao seguinte diagrama:



Comentário:

Antes de encerrar os comentários sobre as horas extras habituais, vale destacar que 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.

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

Comentário:

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

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

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



Comentário:

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

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

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

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

- - - -

Por fim, destaco que o STF confirmou a constitucionalidade do art. 59-A, por meio da ADI 5994, julgada em 2023.

Comentário:

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

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





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

Comentário:

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

Comentário:

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

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

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

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

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



Comentário:

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

E qual a repercussão disso?

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

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

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

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

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

Comentário:

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

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

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



Comentário:

Aqui, importante regra para prova: qualquer **prorrogação** de jornada em **atividade insalubre**, em regra, só poderá ocorrer mediante **licença prévia** do Ministério do Trabalho.

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

Comentário:

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

Comentário:

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

III - os empregados em regime de **teletrabalho** que prestam serviço **por produção** ou **tarefa**. (Lei 14.442/2022)

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



Comentário:

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

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

Comentário:

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

Embora não seja considerado trabalhador externo, foi também excluído do controle de jornada, sendo que, segundo a redação dada pela Lei 14.442/2022, tal exclusão ocorrerá apenas se ele prestar serviço **por produção** ou **tarefa**. Em resumo, o teletrabalhador **por jornada** continua tendo sua jornada de trabalho controlada:



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

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

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

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

SEÇÃO III



DOS PERÍODOS DE DESCANSO

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

Comentário:

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

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

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

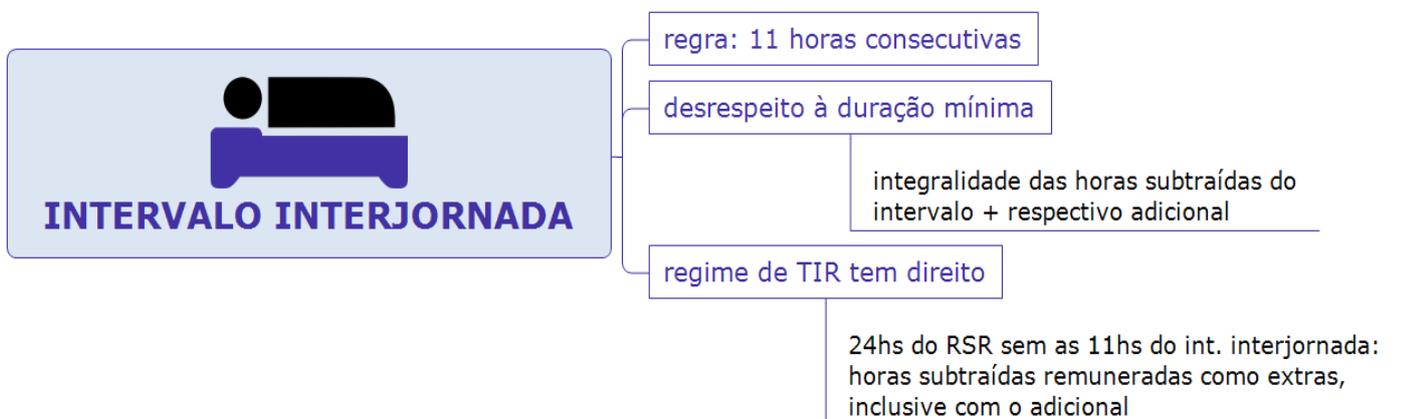
Comentário:

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

OJ-SDI1-355 INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT

*O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se **pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional**.*

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



Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um **descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas**, o qual, salvo motivo de conveniência pública



ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Comentário:

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

Lei 605/1949, art. 1º **Todo empregado** tem direito ao repouso semanal remunerado de **vinte e quatro horas** consecutivas, **preferentemente aos domingos** e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos **feriados** civis e religiosos, de acordo com a tradição local.

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

Lei 605/1949, art. 6º **Não será devida a remuneração** quando, sem motivo justificado, o empregado **não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.**

Comentário:

Já sabemos que a prestação de horas extras habituais reflete na remuneração do empregado para todos os efeitos, inclusive no cálculo do repouso semanal remunerado (SUM-172).

Este reflexo das horas sobre o RSR, por sua vez, também deve ser considerado no cálculo de outras parcelas que tomam por base a remuneração do empregado. Este é o entendimento que passou a ser adotado pelo TST a partir de março de 2023, no bojo do Tema Repetitivo 9, alterando-se a OJ 394 da SDI-1 do TST.

Portanto, o TST entende que as horas extras habituais e as diferenças de RSR (resultantes dos reflexos das horas extras) são parcelas autônomas, de modo que ambas devem ser consideradas no cálculo de parcelas que tomam por base a remuneração do empregado:

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS. REPERCUSSÃO NO CÁLCULO DAS FÉRIAS, DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO, AVISO PRÉVIO E DEPÓSITOS DO FGTS.

I. A majoração do valor do repouso semanal remunerado decorrente da integração das horas extras habituais deve repercutir no cálculo, efetuado pelo empregador, das demais parcelas que têm como base de cálculo o salário, não se cogitando de bis in idem por sua incidência no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS.

II. O item I será aplicado às horas extras trabalhadas a partir de 20.03.2023.



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

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

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

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

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

Comentário:

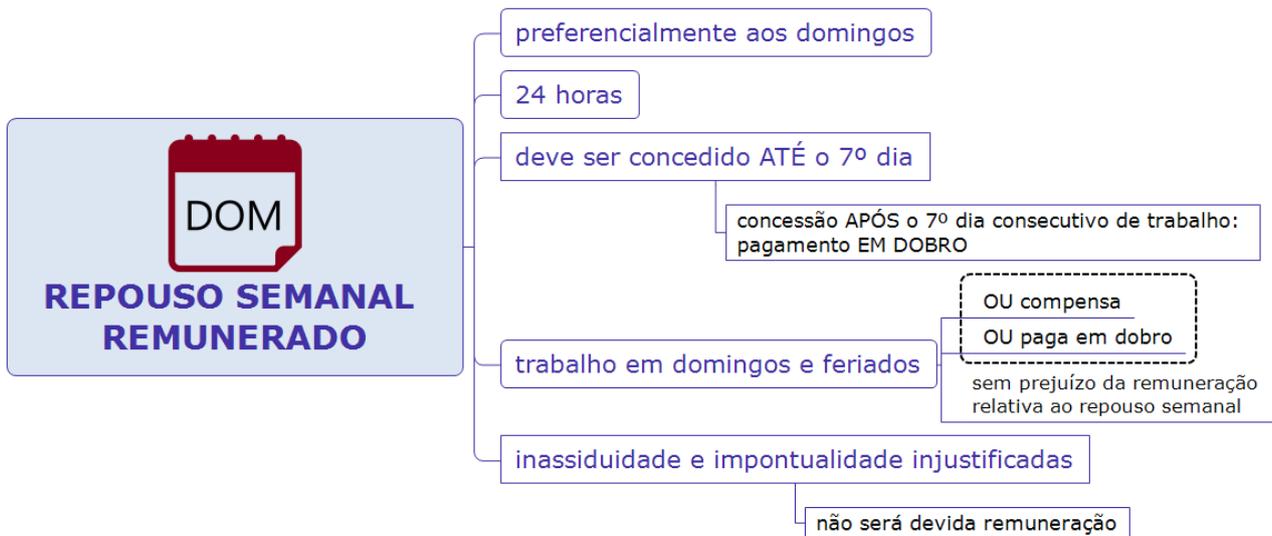
Aqui, além das disposições da Lei do RSR, vale destacar a SUM-146 do TST:

SUM-146

TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO

*O trabalho prestado em domingos e feriados, **não compensado**, deve ser **pago em dobro**, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.*





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

Comentário:

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

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

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

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



Comentário:

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

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

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

*III - **intervalo intrajornada**, respeitado o limite **mínimo de trinta minutos** para jornadas superiores a seis horas;*

Comentário:

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

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

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



Comentário:

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

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

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

Comentário:

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

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

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



Comentário:

Mais um comentário sobre o art. 71, §4º!

Digamos que o empregado teria direito a 1 hora de intervalo, mas, na prática, somente foram concedidos 57 minutos (isto é, 3 minutos a menos). Tal situação já deveria atrair os efeitos do art. 71, §4º, transcrito acima?

A resposta é um sonoro não!

De acordo com tese fixada pelo TST em 2019, apenas as variações que ultrapassarem, ao todo, 5 minutos deverão gerar repercussões favoráveis ao empregado (IRR-1384-61.2012.5.04.0512):

*A **redução eventual e ínfima** do intervalo intrajornada, assim considerada aquela de **até 5 (cinco) minutos no total**, somados os do início e término do intervalo, decorrentes de pequenas variações de sua marcação nos controles de ponto, **não** atrai a incidência do artigo 71, § 4º, da CLT. A extrapolação desse limite acarreta as consequências jurídicas previstas na lei e na jurisprudência.*

Portanto, se for uma **redução ínfima** (menor que 5 minutos) e **não habitual**, a rigor não seria enquadrada como concessão parcial!

§ 5º O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.

Comentário:

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

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

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



Comentário:

Como o exercício da atividade do **digitador** possui efeitos semelhantes às outras funções citadas no artigo 72 da CLT (problemas nos tendões em face da repetitividade da tarefa), a SUM-346 consolida a aplicação analógica do intervalo de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho ao digitador.

SEÇÃO IV

DO TRABALHO NOTURNO

Comentário:

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

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

- ✓ **adicional noturno**
- ✓ **hora ficta noturna**

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

Comentário:

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

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

IX – remuneração do trabalho noturno **superior** à do diurno;

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

Além disso, o item I da SUM-60 do TST deixa claro que o adicional noturno pago com habitualidade **integra o salário** do empregado para todos os efeitos.

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



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

Comentário:

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

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

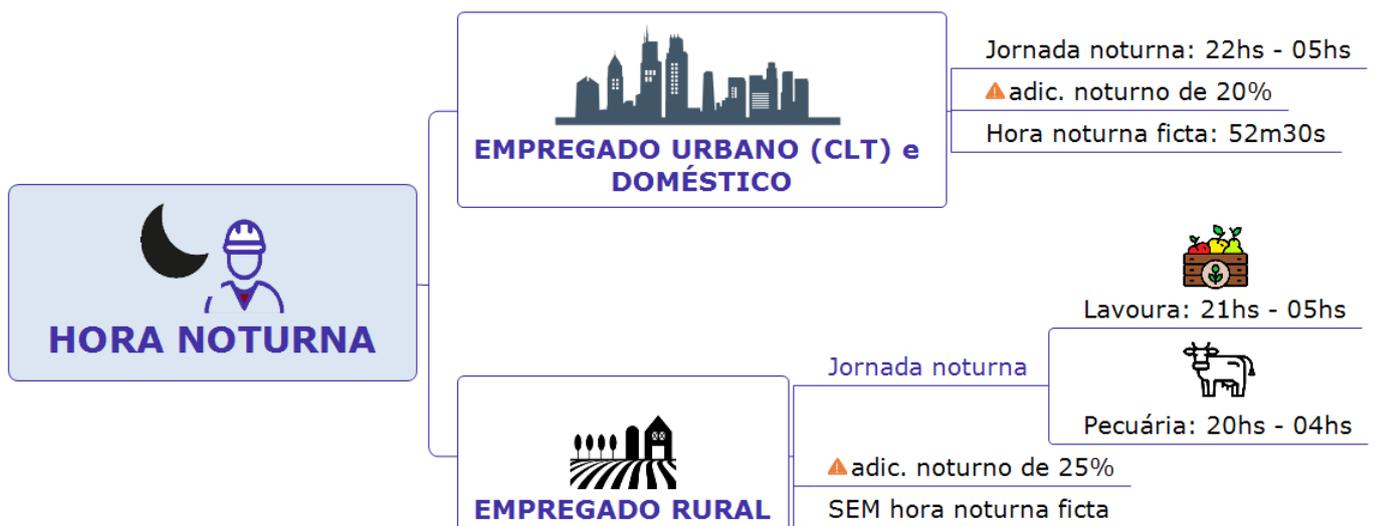
Lembro apenas que a recepção do §1º acima pela Constituição Federal foi confirmada pelo TST, no bojo da OJ-127 da SDI-1.

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

Comentário:

Quanto à delimitação do que se considera noturno, a CLT estabeleceu como tal o **período entre 22h00min e 05h00min**.

No caso dos trabalhadores rurais, a Lei 5.889/73 regulou o horário noturno de outra forma (lavoura: 21hs-5hs e pecuária: **20hs-4hs**).



§ 3º O acréscimo, a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito, tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de



natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem.

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

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

Comentário:

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

Comentário:

Vejamos alguns exemplos para facilitar a compreensão.

Exemplo 1: um empregado urbano labora das 21hs às 04hs, tendo direito à redução da hora noturna e ao adicional noturno entre o período compreendido das 22hs às 04hs.

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

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

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

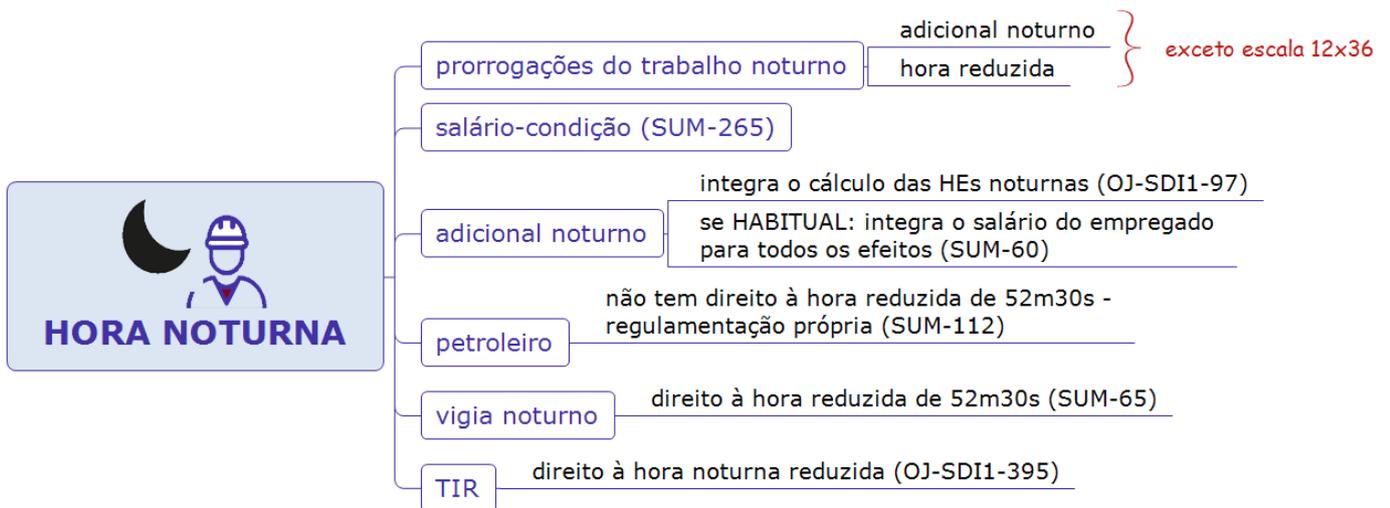


Comentário:

Ainda sobre o adicional noturno, vale comentar que, se um empregado que trabalhava no período noturno passa a trabalhar no período diurno, o **adicional deixará de ser pago**. Isto porque, nos termos da SUM-265, trata-se de parcela denominada "salário-condição", que somente é devida enquanto o trabalhador é submetido àquela condição, não gerando direito adquirido.

Além disso, se o empregado fizer horas extras em período noturno, haverá a incidência de ambos os adicionais, sendo que, em benefício do trabalhador, o adicional noturno integra a base de cálculo das horas extras prestadas no período noturno (OJ-97).

Por fim, acrescentando aos nossos comentários anteriores os entendimentos do TST quanto aos vigias (SUM-65 e 140), trabalhadores do setor de petróleo (SUM-112) e aos trabalhadores em turnos ininterruptos de revezamento - TIR (OJ-395), chegamos ao diagrama a seguir:



REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CLT 2022. 53ª edição. LTr. 2022

CARRION, Valentim. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 37 ed. Atualizada por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17 ed. São Paulo: LTr, 2018.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários às Orientações Jurisprudenciais das SBDI 1 e 2 do TST. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. Comentários às Súmulas do TST. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. Direito do Trabalho. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 37 ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____. Compêndio de Direito Sindical. 7. ed. São Paulo: LTr, 2012.

PAULO, Vicente, Marcelo Alexandrino. Manual de Direito do Trabalho. 13 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2009.

RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho. 8ª edição. Rio de Janeiro: Método, 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 11ª ed.



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.