



Estratégia
CONCURSOS

Aula 00 (Prof.

Noções de Direito p/ CFC 2020.1 (Bacharel em Ciências Contábeis)

Professor: Alessandro Sanchez, Antonio Daud, Bruno Klappel, Fábio Dutra, João Cardoso, Rubens Maurício Corrêa

1. Introdução	2
2. Questões comentadas.....	3
2.1. Questões sobre contrato de trabalho	3
2.2. Questões sobre término do contrato de trabalho.....	13
2.3. Questões sobre jornada de trabalho.....	31
2.4. Questões sobre salário e remuneração.....	46
2.5. Questões sobre férias	53
2.6. Questões sobre sindicatos.....	62
2.7. Questões sobre interrupção e suspensão do contrato de trabalho.....	65
3. Lista das questões comentadas	81
4. Gabaritos	93
5. Conclusão	95
6. Referências do curso	96



1. INTRODUÇÃO

Oi amigos (as),

Sejam bem-vindos (as) à aula de **Direito do Trabalho e Legislação Social**, focada na preparação para o 1º **Exame de suficiência do Conselho Federal de Contabilidade** (CFC) de 2020, já atualizada com a **reforma trabalhista**.

Os cursos *online*, como o **Estratégia Concursos**, possibilitam uma preparação de qualidade, com flexibilidade de horários e contato com o professor da matéria, através do fórum de dúvidas.

Antes de iniciarmos, peço licença para apresentar-me. Meu nome é Antonio Daud Jr (<http://www.facebook.com/professordaud>), tenho formações em Direito e em Engenharia Elétrica. Desde 2008 sou Auditor Federal de Controle Externo (AUFC) do Tribunal de Contas da União (TCU).

Sou professor de Direito do Trabalho no site Estratégia Concursos e temos auxiliado os colegas buscando sua aprovação do Exame de Suficiência.

Direito do Trabalho tem sido exigido nos últimos exames de suficiência, apesar de não contar com muitas questões. Nos primeiros exames organizados pela Consuplan (em 2018) não houve questões da disciplina. No entanto, no primeiro exame de 2017, houve 1 questão da matéria. O exame 2016-2 foi uma exceção, já que não houve questões sobre Direito do Trabalho. No exame 2016-1, foram cobradas 2 questões sobre legislação trabalhista. Nos dois exames de suficiência de 2015, foi cobrada uma questão em cada. Nos exames de 2014, foi cobrada para o nível Bacharel, apenas uma questão acerca de Direito do Trabalho. Para técnico, por sua vez, foram cobradas cinco questões em 2014.

De qualquer maneira, devemos estar bem preparados para o caso de a banca cobrar Direito do Trabalho, mas otimizando o tempo investido na preparação. Por esse motivo, esta aula contém uma coletânea de questões comentadas dos últimos exames. Por meio destas questões, iremos abordar os temas com maiores chances de serem cobrados no próximo exame do CFC, sem nos alongarmos com a teoria de modo desnecessário. Como não há muitas questões disponíveis, incluímos neste material questões de bacharel e de técnico, já que não há diferença no nível da cobrança desta matéria entre essas provas. Além disso, estamos mantendo no material as questões do CFC anteriores à mudança para a banca Consulplan.

Observamos a preferência do examinador por determinados assuntos (todos incluídos nesta aula) e, até mesmo, questões praticamente idênticas de um exame para outro. Dessa maneira, é essencial que você se prepare para o próximo exame utilizando as últimas questões da Banca.

Esta é uma aula de questões comentadas, mas aqueles que desejarem ir direto para a lista de questões sem comentários, podem “pular” direto para a seção 3, e depois verificar o gabarito na seção 4.

Prontos? Confortáveis?

Segurem-se nas poltronas e respirem fundo =) **Mãos à massa!**



2. QUESTÕES COMENTADAS

2.1. QUESTÕES SOBRE CONTRATO DE TRABALHO

Vamos iniciar com uma breve introdução ao tópico “contrato de trabalho”. A própria CLT define **contrato de trabalho**, que existe no âmbito das relações empregatícias (entre empregado e empregador), como sendo:

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

Este contrato pode ser classificado de diversas maneiras. Iremos focar neste tópico a classificação doutrinária dos contratos de acordo com a sua externalização e seu prazo.

Contratos de trabalho tácitos e expressos

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

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

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

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

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

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

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

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

Deste modo, é possível reconhecer-se o contrato de trabalho mesmo que as partes tenham-no acordado apenas de forma verbal. Assim, o contrato expresso pode ser por escrito ou apenas verbal.

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



Contratos por prazo indeterminado e determinado

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

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

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

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

CLT, art. 443, § 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

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

CLT, art. 443, § 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja **natureza ou transitoriedade** justifique a predeterminação do prazo;*
- b) de atividades empresariais de **caráter transitório**;*
- c) de **contrato de experiência**.*

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

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

*CLT, art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado **não** poderá ser estipulado por mais de **2 (dois) anos**, observada a regra do art. 451.*

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

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



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

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

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

*CLT, art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar **sem** determinação de prazo.*

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

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

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

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

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

Vamos às questões deste assunto!

1. (Exame CFC 2012-2 – Técnico) Uma empresa societária contratou o empregado A por prazo determinado, uma vez que a natureza do serviço justificava a predeterminação do prazo e o empregado B com contrato de experiência.

Em relação à duração do contrato de trabalho, é CORRETO afirmar que:

a) o prazo máximo do contrato de A é de 1 ano e de B é de 90 dias.



- b) o prazo máximo do contrato de A é de 1 anos e de B é de 45 dias.
- c) o prazo máximo do contrato de A é de 2 anos e de B é de 45 dias.
- d) o prazo máximo do contrato de A é de 2 anos e de B é de 90 dias.

Comentários

Como visto no tópico anterior, o prazo máximo do contrato de trabalho por prazo determinado é de 2 anos. A exceção fica por conta do contrato de experiência que, apesar de também ser por prazo determinado, tem vigência máxima de 90 dias.

CLT, art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451.

Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias.

Gabarito: D.

2. (Exame CFC 2012-2 – Técnico) Em relação ao contrato individual de trabalho, é **CORRETO** afirmar que:
- a) o contrato de experiência só poderá ser prorrogado uma vez, não podendo o prazo total do contrato exceder a noventa dias.
 - b) o contrato individual de trabalho requer, necessariamente, forma expressa, ou seja, registro por escrito.
 - c) a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados, tornando-os inválidos.
 - d) as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas, sem quaisquer restrições.

Comentários

A letra A está de acordo com os arts. 445, parágrafo único, e 451 da CLT:

*CLT, art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar **sem** determinação de prazo.*

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

A letra 'B' está incorreta, pois, no tópico anterior, observamos que o contrato de trabalho poderá ser expresso ou tácito. Sendo expresso, poderá ser verbal ou por escrito. Portanto, não é necessariamente expresso, tampouco por escrito como afirma a alternativa 'B':

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

A letra 'C' está incorreta, pois é contrária à sucessão trabalhista prevista no art. 448 da CLT:

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



Perguntem-se: seria justo se uma empresa fosse assumida por outro grupo e os empregados tivessem que se virar para localizar e cobrar o antigo grupo proprietário? Não! Por esse motivo, a CLT dispõe que alterações tanto na propriedade quanto na estrutura jurídica da empresa não afeta os contratos de trabalho vigentes.

Por fim, a letra 'D' está em desconformidade com o que dispõe o art. 444 da CLT:

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

Notem que as relações trabalhistas foram eleitas pelo Estado brasileiro para gozar de uma proteção especial. Nesse sentido, a legislação proíbe que sejam concedidos intervalos para descanso inferiores ao mínimo legal, mesmo que o empregado concorde com isto. A legislação também proíbe que o empregado venda ao empregador mais do que 1/3 do seu período de férias, mesmo que ele necessite desta receita. A legislação proíbe, ainda, que o empregado se sujeite a trabalhar por um salário inferior ao mínimo, e que menores de idade trabalhem em horário noturno etc. Agora se perguntem, não há restrições para a estipulação do trabalho entre empregado e empregador? Claro que há!

Gabarito (A)

3. (Exame CFC 2012-2 – Bacharel) De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), julgue os itens abaixo como Verdadeiros (V) ou Falsos (F) e, em seguida assinale a opção **CORRETA**.

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

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

III. 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.

A sequência **CORRETA** é:

a) F, F, F.

b) F, V, F.

c) V, F, V.

d) V, V, V.

Comentários

Gabarito: D, todas corretas. Esta questão nos leva às definições de empregado e empregador contidas nos arts. 2º e 3º da CLT.

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



Portanto, da definição observamos que uma pessoa jurídica não pode ser considerada empregada, apenas empregadora. Observamos também que um trabalhador voluntário (que não recebe salário) não é considerado empregado. E observamos também que aquele trabalhador autônomo (ou “liberal”, como médicos, dentistas etc) não é empregado, pois não trabalha sob dependência de seu paciente (não é subordinado a ele).

Neste ponto, observamos que a assertiva II está correta. Além disso, é importante notar que a CLT (assim como a Constituição Federal) vedam distinções entre o trabalho intelectual, técnico e manual:

CLT, art. 3º, parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Já o empregador é definido da seguinte forma pela CLT:

*CLT, 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.

Aprendemos anteriormente que empregado é sempre pessoa física, e empregador pode ser pessoa física ou jurídica.

Da leitura do art. 2º acima também observamos que a assertiva I está igualmente correta.

Por outro lado, os estudiosos de Direito do Trabalho entendem que a definição da CLT reforça a ideia de **despersonalização do empregador**, a partir da qual se ressalta que a alteração de propriedade da empresa, como citado, não afeta os contratos de trabalho de seus empregados (esta interpretação se alinha à **sucessão de empregadores**).

*CLT, art. 2º, § 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.*

A **despersonalização**, como vimos acima, mantém o contrato de trabalho válido mesmo quando há modificação do empregador, como ocorre na sucessão trabalhista:

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

Percebam, então, que o conceito de empregado se relaciona à pessoalidade, enquanto o conceito de **empregador** se vincula à **impessoalidade**.



Por fim, em relação à alternativa III, também correta, observa-se que é considerado “serviço efetivo” tanto o período em que o empregado está executando ordens do empregador, quanto aquele em que ele está aguardando suas ordens. Portanto, incluem-se na jornada de trabalho do empregado estes dois períodos, já que jornada de trabalho é o tempo diário em que o empregado presta serviços ao empregador ou então permanece à disposição do mesmo.

Exemplo: vamos imaginar o caso de um hospital veterinário pouco frequentado, no qual nenhum cliente entrou durante determinado dia. A recepcionista não atendeu ninguém, mas permaneceu à disposição do empregador, então aquele período é contado como jornada de trabalho normalmente.

Neste sentido, o artigo 4º da Consolidação das leis do Trabalho (CLT):

*CLT, 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.*

4. (Exame CFC 2011-1 – Bacharel) De acordo com a legislação trabalhista, julgue os itens abaixo como Verdadeiros (V) ou Falsos (F) e, em seguida, assinale a opção CORRETA.

I. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiver sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

II. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

III. 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.

A sequência CORRETA é:

a) F, F, F.

b) F, F, V.

c) V, F, F.

d) V, V, V

Comentários

Gabarito: D, todas corretas.

A **alternativa I** aborda o conceito de grupo econômico para fins de Direito do Trabalho.

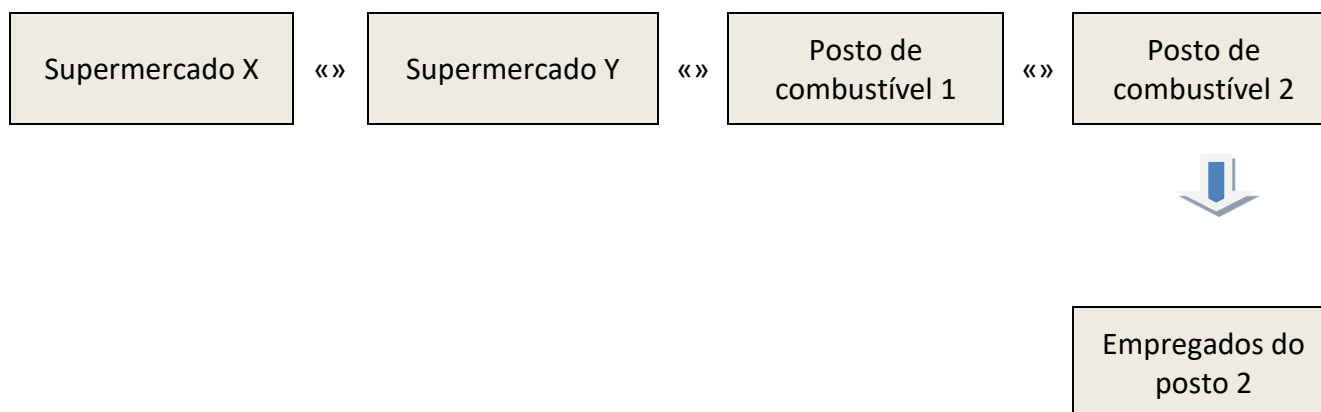
O conceito de grupo econômico surgiu para que aumentassem as chances de garantir o crédito trabalhista (valores devidos aos empregados).

Podemos identificar o conceito de **grupo econômico** no artigo 2º, § 2º, da CLT:

*CLT, art. 2º, § 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.*



Exemplo: imaginemos a situação de um grupo empresarial formado por dois supermercados e dois postos de combustível, sendo que um destes últimos faliu e não tem patrimônio suficiente para honrar os valores devidos a seus empregados:



Verificando-se, no caso exemplificativo, que de fato existe o **grupo econômico** para fins trabalhistas (conforme definido no artigo 2º, § 2º, da CLT), os valores devidos aos empregados do posto 2 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. Este é o conceito de **solidariedade passiva**.

Ressalte-se que estudamos o conceito do grupo econômico no âmbito do direito do trabalho, **não** sendo correto estender este conceito da CLT a outros ramos do direito (como o tributário e o civil, por exemplo).

Assim, para verificarmos se há grupo econômico para fins trabalhistas devemos observar os requisitos do artigo 2º, § 2º, da CLT, **não** sendo necessário que haja formas jurídicas exigidas em outros ramos do direito, como a existência de *holdings* ou *pools* de empresas.

A **assertiva II**, por sua vez, aborda a previsão legal para a realização do teletrabalho para os trabalhadores do regime celetista:

*CLT, 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.

Portanto, não se deixa de reconhecer um vínculo de emprego apenas pelo fato de o trabalhador realizar o trabalho em sua própria residência, pois se trata do teletrabalho.

Por fim, a **assertiva III** aborda o artigo 4º da Consolidação das leis do Trabalho (CLT), já comentado na questão anterior:

*CLT, 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.*

Trabalho intermitente

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

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

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

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

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

E como funciona o trabalho intermitente?

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

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

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

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

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

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



A exceção ao trabalho intermitente diz respeito aos aeronautas¹, regidos por regulamentação própria.

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

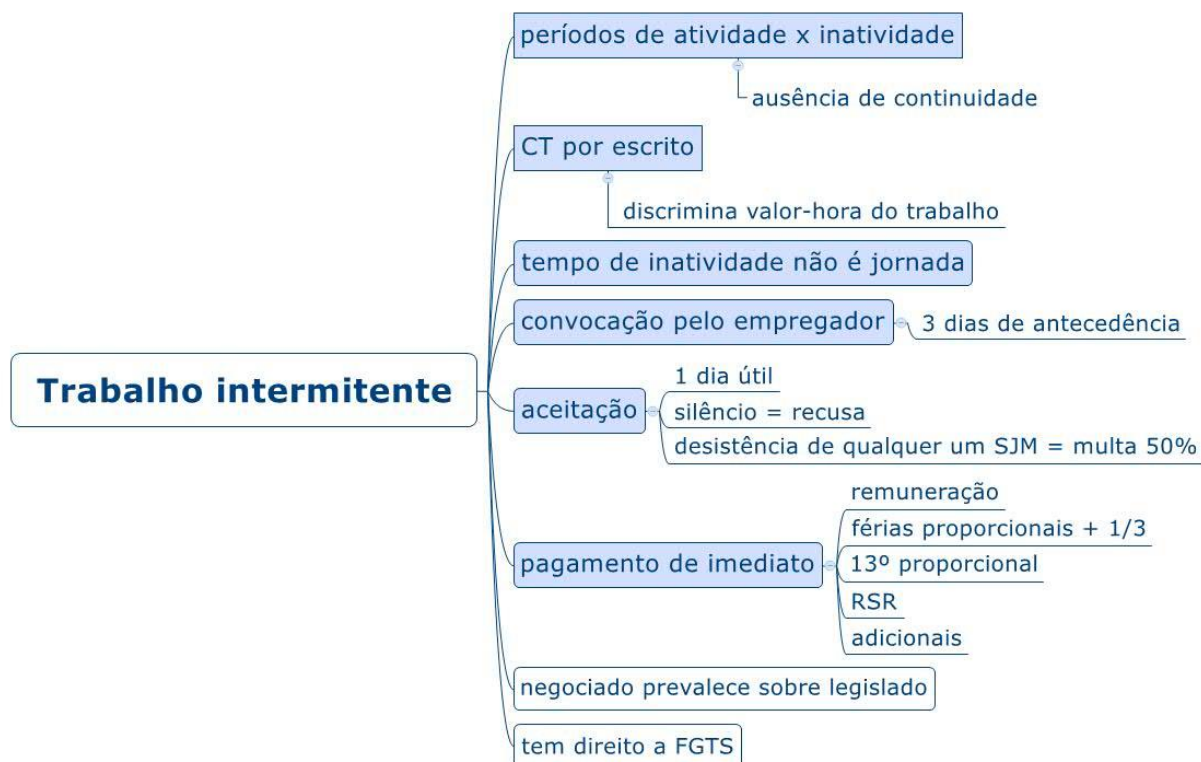
Finalizando os comentários, o trabalhador intermitente tem direito, assim como os demais empregados, além da sua remuneração, à percepção de férias (acrescidas do terço constitucional), 13º, repouso semanal remunerado e adicionais legais, além do recolhimento ao FGTS.



**NEGOCIADO
PREVALECE**

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

Resumindo os principais pontos, temos o seguinte quadro:



¹ Cuidado para não confundir os aeronautas com os aeroviários. Aeronautas, regidos por legislação própria, compõem as tripulações das aeronaves. Em outras palavras, aqueles que voam são os aeronautas. Os aeroviários trabalham nos serviços terrestres das companhias aéreas.

2.2. QUESTÕES SOBRE TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO

Quando chega o momento derradeiro do contrato de trabalho, ocorre sua desconstituição. Esta pode ocorrer por diversos motivos, como a simples dispensa do trabalhador sem que este tenha incorrido em falta grave, o mero pedido de demissão por parte do trabalhador, a justa causa por parte do empregado, a justa causa por parte do empregador (chamada de “rescisão indireta” do contrato de trabalho), entre outras.

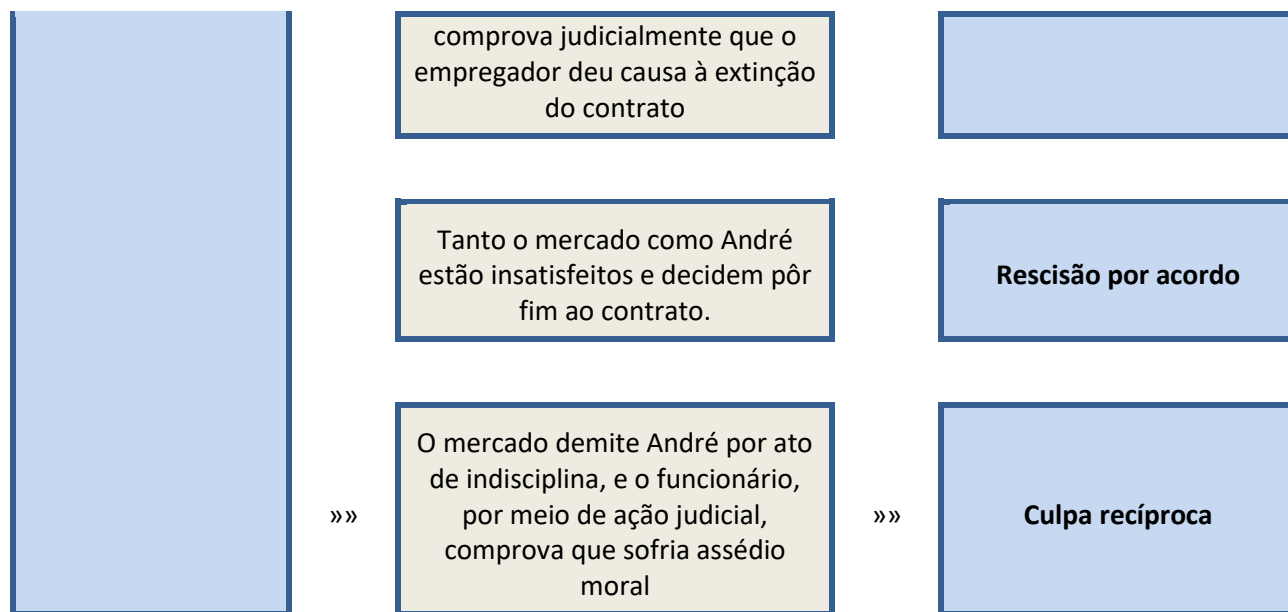
Há ainda casos em que o empregador não pode simplesmente demitir o empregado, pois este possui uma estabilidade, como por exemplo, a empregada gestante.

Vamos utilizar as questões abaixo para examinar os principais pontos acerca do término do contrato de trabalho.

Para ilustrar as principais modalidades de **extinção do contrato de trabalho** que estudaremos nesta aula, segue um quadro com exemplos práticos:

	Circunstância		Modalidade da extinção contratual
Considerando o vínculo empregatício existente entre o empregado André e o empregador Mercado Azul Ltda.	»» Findo o contrato de experiência o empregador decide que não irá efetivar André	»»	Término de contrato a termo
	»» O mercado decide reduzir o horário de funcionamento e demite André por não necessitar mais de seus serviços	»»	Dispensa sem justa causa
	»» André ofende a honra de seu empregador com palavras de baixo calão	»»	Dispensa com justa causa
	»» André decide que quer abrir o próprio negócio e informa ao empregador que não pretende mais trabalhar no mercado	»»	Pedido de demissão
	»» O mercado não cumpre suas obrigações contratuais e André	»»	Rescisão indireta





Vamos às questões!

1. (Exame CFC 2014-1 – Técnico) Assinale a opção que contém apenas hipóteses de justa causa para rescisão de contrato de trabalho, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

- a) Falta injustificada ao trabalho, ato de improbidade, ato de indisciplina e insubordinação, morte do empregado.
- b) Desídia no desempenho das respectivas funções, abandono de emprego, violação de segredo da empresa, ato de indisciplina ou de insubordinação.
- c) Desempenho de obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço, abandono de emprego, violação de segredo da empresa, práticas constantes de jogos de azar.
- d) Ato de improbidade, incontinência de conduta ou mau procedimento, condenação civil transitada em julgado, violação de segredo da empresa.

Comentários

Gabarito: B. A questão aborda as **hipóteses de faltas** cometidas pelo empregado que ensejam a rescisão do contrato de trabalho **por justa causa**. Elas encontram-se previstas, basicamente, no art. 482 da CLT.

Vamos agora ler o artigo 482 da CLT, que enumera as circunstâncias ensejadoras da demissão por justa causa.





Estudem as alíneas do artigo 482 da CLT com atenção redobrada, pois eles são exigidos em provas de concurso com grande frequência e têm sido exigidas também nos exames de suficiência!

CLT, art. 482 - Constituem **justa causa** para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) **ato de improbidade**;

Ato de improbidade é conduta faltosa do empregado que age de modo contrário à lei.

Existem interpretações doutrinárias distintas sobre a necessidade de haver (ou não) dano ao patrimônio do empregador ou de terceiros para que se configure o ato de improbidade.

Não iremos aprofundar o assunto porque fugiria ao escopo de nosso curso. Como bem resume o professor Ricardo Resende²,

“o mais importante é saber o básico: improbidade é conduta criminosa que normalmente importa em prejuízo patrimonial ao empregador ou a terceiro. Até aí não existe controvérsia, e a grande maioria das questões se resume a uma hipótese com um dos tipos penais de ofensa ao patrimônio (furto, roubo, apropriação indébita). Também tem sido comum (..) a alusão à falsificação de atestado médico (...)”.

b) **incontinência de conduta** ou **mau procedimento**;

Tanto a incontinência de conduta quando o mau procedimento tipificam comportamento do empregado contrário às regras socialmente admitidas.

A diferença entre as expressões é que incontinência de conduta se relaciona a comportamento incompatível com a moral sexual, enquanto o mau procedimento atinge as outras dimensões da moral (que não a sexual); exemplo: destruir propositalmente equipamento da empresa.

² RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho Esquematizado. Rio de Janeiro: Método, 2011, p. 634.



Neste contexto, o **assédio sexual**, quando praticado por um trabalhador em relação a outro, pode ser enquadrado no inciso em estudo³, especificamente como **incontinência de conduta**.

O Ministro Godinho destaca⁴ e exemplifica o seguinte em relação à **incontinência de conduta** e o **mau procedimento**

Incontinência de conduta	»»	Conduta que atinge a moral do ponto de vista sexual	»»	Configura a justa causa somente quando prejudique o ambiente laborativo ou as obrigações contratuais do obreiro.
Mau procedimento	»»	Conduta que atinge a moral do ponto de vista geral, excluído o sexual	»»	Dirigir veículo da empresa sem autorização, pichar paredes do estabelecimento, danificar equipamentos empresariais.

c) **negociação habitual** por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir **ato de concorrência** à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for **prejudicial ao serviço**;

Assim como na alínea anterior, aqui também é possível enxergar duas condutas distintas: a negociação habitual no local de trabalho e a concorrência com o empregador.

Na negociação habitual no local de trabalho o empregado comercializa produtos ou serviços por conta própria na empresa, quando deveria estar exercendo as atividades para as quais foi contratado.

Já a concorrência com o empregador caracteriza-se pela comercialização dos mesmos produtos e serviços objetos da atividade empresarial do empregador. É a concorrência desleal.

Em determinadas circunstâncias o empregado pode laborar para mais de um empregador, com atividades idênticas ou assemelhadas, e se não houver cláusula explícita de exclusividade⁵ (ou caso exista aquiescência do empregador) tal fato **não** pode ensejar demissão por justa causa.

Se, por exemplo, eu fosse empregado dos sites Estratégia Concursos e Eu Vou Passar, mesmo ministrando aulas da mesma matéria, isto não poderia ser caracterizado como concorrência desleal caso houvesse aquiescência do empregador (ou então não existisse no contrato cláusula explícita de exclusividade).

³ Neste sentido, NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Assédio Moral. 2 ed. – São Paulo: Saraiva, 2011, p. 116.

⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Op. cit., pág. 1232-1233.

⁵ Neste sentido, DELGADO, Mauricio Godinho. op. cit., pág. 1218.



d) **condenação criminal** do empregado, passada em julgado, caso **não** tenha havido suspensão da execução da pena;

Caso o empregado seja condenado e tenha que cumprir a pena **não** será possível a ele cumprir sua principal atribuição decorrente do contrato de trabalho: prestar os serviços.

Nestes casos, poderá o empregador pôr fim ao contrato por justa causa.

Atente-se para o fato de que esta possibilidade **não** se confunde com a prisão provisória, que é motivo de suspensão contratual, e não demissão com justa causa.

Como destacado no inciso, a justa causa será cabível “caso **não** tenha havido suspensão da execução da pena”.

e) **desídia** no desempenho das respectivas funções;

Conforme definido por Valentin Carrion⁶,

“A desídia é falta culposa, e não dolosa, ligada à negligência; costuma-se caracterizar pela prática ou omissão de vários atos (comparecimento impontual, ausências, produção imperfeita); excepcionalmente poderá estar configurada em um só ato culposo muito grave (...)”

f) **embriaguez habitual** ou **em serviço**;

Este inciso reuniu duas situações distintas: se a embriaguez se dá em serviço, basta uma ocorrência para justificar a justa causa.

Entretanto, caso **não** seja no local de serviço, exige-se a habitualidade da conduta e, também, que este fato cause efeitos negativos no ambiente de trabalho.

A doutrina⁷ entende que o inciso é aplicável à embriaguez alcoólica e também pelo uso de tóxicos e entorpecentes.

⁶ CARRION, Valentin. Op. cit., p. 449.

⁷ Neste sentido, CARRION, Valentin. Op. cit., p. 449.



Há decisões judiciais interpretando o alcoolismo como doença, e neste sentido não caberia a demissão com justa causa, e sim busca de tratamento médico.

g) **violação de segredo** da empresa;

Esta alínea tipifica os casos em que o empregado, indevidamente, repassa a terceiros informações confidenciais da empresa.

Amauri Mascaro Nascimento define a **violação de segredo**⁸ como

“a divulgação não autorizada de todo fato, ato ou coisa que, de uso ou conhecimento exclusivo da empresa, não possa ou não deva ser tornado público, sob pena de causar prejuízo remoto, provável ou imediato à empresa (ex: o empregado de confiança que desenvolvia software para uso do empregador e o passava para outra empresa)”.

h) ato de **indisciplina** ou de **insubordinação**;

Indisciplina se relaciona ao descumprimento de ordens **gerais**, enquanto a **insubordinação** diz respeito ao descumprimento de ordens individuais.

Utilizando exemplos práticos para facilitar o entendimento:

Indisciplina	»»	Descumprimento de ordens gerais	»»	Recusar-se, injustificadamente, a utilizar os equipamentos de proteção individual conforme definido pelo empregador em ordem de serviço emitida para todos os empregados do setor.
Insubordinação	»»	Descumprimento de ordens individuais	»»	Recusar-se a proceder à entrega de mercadoria a um cliente da empresa, estando esta tarefa incluída em suas atribuições e contrariando as determinações da chefia imediata.

Valentin Carrion⁹ cita um exemplo que também permite visualizar esta diferença, que por vezes é explorada em exames e concursos:

“Indisciplina (h). Descumprimento de ordens gerais do empregador, dirigidas impessoalmente ao quadro de empregados (ex.: proibição de fumar em certos locais); insubordinação: desobediência da determinada ordem pessoal endereçada a certo empregado ou a pequeno grupo (ex.: executar alguma tarefa como lhe foi comunicado (...)).”

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, op. cit., pág. 413.

⁹ CARRION, Valentin. Op. cit., p. 450.



i) **abandono de emprego**;

O **abandono de emprego** pode ser caracterizado¹⁰ como “o decurso de um período determinado de ausência ao serviço (elemento objetivo) e a intenção manifesta do empregado em romper o contrato (elemento subjetivo)”.

Quanto ao elemento objetivo (decurso de prazo) a doutrina tem utilizado o lapso temporal de 30 dias, com fundamento no artigo 472, § 1º da CLT e na Súmula 32 do TST.

j) **ato lesivo da honra** ou da boa fama praticado no serviço **contra qualquer pessoa**, ou **ofensas físicas**, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Esta tipificação da justa causa tem relação com os crimes contra a honra (difamação, injúria e calúnia) e com as ofensas físicas, ambas praticadas no ambiente laboral (local em que o empregado esteja submetido ao poder empregatício).

O ato lesivo à honra ou a ofensa física podem justificar a demissão mesmo quando seja cometido contra terceiros (visitantes, clientes, etc.) desde que cometido em situação na qual o empregador possa fazer uso de seu poder disciplinar.

Percebam que a alínea traz uma importante ressalva: a **legítima defesa** descaracteriza a conduta como motivo para a justa causa.

k) **ato lesivo da honra** ou da boa fama ou **ofensas físicas** praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Esta alínea é bastante semelhante à anterior, com a diferença de que se aplica aos casos em que o ato lesivo à honra ou ofensa física é praticado contra o empregador e superiores hierárquicos.

Além disso, é importante frisar que na alínea anterior a lei destacou a necessidade de a conduta ter sido praticada no ambiente “no serviço”, que, como vimos, pode ser estendida não só ao estabelecimento em si, mas também aos locais onde haja poder empregatício.

Nesta alínea, porém, **não** há menção à necessidade da conduta ter sido praticada em ambiente laboral. Deste modo, não importa o local onde foi praticada: a conduta ofensiva física ou moralmente contra o empregador ou superiores, independente de onde foi cometida, poderá ensejar a demissão por justa causa.

¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, loc. cit.



I) *prática constante de jogos de azar.*

Aqui a lei exige a habitualidade da prática dos jogos de azar (apostas em corridas de cavalos, jogos de cartas, jogo do bicho, etc.) durante o horário de trabalho.

Não há consenso doutrinário sobre esta alínea abranger somente jogos proibidos por lei ou se, também, caberia estendê-la à prática de jogos lícitos que prejudiquem a prestação do serviço.

A reforma trabalhista criou uma nova hipótese de dispensa com justa causa:

*CLT, art. 482, m) **perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei** para o exercício da profissão, em decorrência de **conduta dolosa** do empregado.*

*Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de **atos atentatórios à segurança nacional**.*

Registre-se que há uma controvérsia sobre a constitucionalidade deste parágrafo único.

Outras infrações do empregado que ensejam justa causa

O artigo 482 da CLT, que acabamos de estudar, costuma ser muito exigido em provas e também no exame de suficiência.

Estas hipóteses que veremos agora, que não constam do citado artigo, não têm sido exigidas com tanta frequência, mas é interessante dar uma rápida olhada nelas.

A primeira falta a ser mencionada é a **recusa injustificada à utilização dos equipamentos de proteção individual (EPI)**:

CLT, art. 158 - Cabe aos empregados:

I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, (...)

(...)

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

(...)

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



Voltando às alternativas da questão, observamos que a letra 'A' está incorreta, pois a morte do empregado não gera a rescisão por justa causa do contrato de trabalho. Ora, que falta grave cometera o empregado? A morte?

A letra 'C' está incorreta uma vez que o "desempenho de obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço" não é uma hipótese de justa causa. Percebam que se não estiver neste rol estudado acima, não há que se falar em justa causa.

Por fim, a letra 'D' está incorreta, pois "condenação **civil** transitada em julgado" não gera a dispensa por justa causa, apenas a condenação **penal**.

2. (Exame CFC 2014-2 – Técnico) De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho CLT, o empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização quando:

- a) correr perigo manifesto de mal considerável.
- b) houver desídia no desempenho de suas respectivas funções.
- c) ocorrer incontinência de conduta ou mau procedimento.
- d) praticar ato de improbidade administrativa.

Comentários

Gabarito: A.

Esta questão aborda os casos de justa causa do empregador. Portanto, percebam que na questão anterior era o empregado que cometia uma falta, nesta trata-se de falta cometida **pelo empregador**.

Nesta modalidade de extinção do contrato de trabalho, chamada de **rescisão indireta**, o empregador é que comete falta grave, sendo esta modalidade reconhecida na Justiça do Trabalho.

Desta forma, percebam que o empregado deve entrar com ação na Justiça contra o empregador, e é o Poder Judiciário que decidirá sobre o cabimento da rescisão indireta.

Traçando um paralelo com a demissão por justa causa (quando o empregado comete falta grave), esta hipótese de extinção também é chamada de "justa causa do empregador".

É interessante mencionar que a falta ensejadora da rescisão indireta não necessariamente será cometida diretamente pelo empregador: também pode gerar a rescisão indireta ações indevidas praticadas por prepostos do empregador, empregados ocupantes de cargos de chefia, etc.

Exemplo disto é a previsão do art. 483, "b", que considera cabível a rescisão indireta nos casos em que o empregado "for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo".

Passemos então aos comentários sobre cada uma das previsões celetistas da rescisão indireta:

CLT, art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando [rescisão indireta]:



a) forem exigidos serviços *superiores às suas forças, defesos¹¹ por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;*

Esta alínea reúne várias possibilidades.

A primeira situação diz respeito à limitação física do empregado, que deve ser respeitada sob pena de causar-lhe (ou agravar) problemas como, por exemplo, a lombalgia.

A alínea “a” também cita os serviços **defesos por lei**, que seria o caso de o empregador, indevidamente, exigir que o empregado praticasse atos ilegais (como a venda de produtos sabidamente objeto de contrabando).

Por fim, a alínea cita os atos **contrários aos bons costumes** ou **alheios ao contrato**.

No caso dos serviços alheios ao contrato, deve-se observar a função para a qual o empregado foi contratado, de modo que o empregador não deve exigir realização de tarefas que sejam estranhas ao pactuado.

No decorrer do vínculo empregatício é comum que haja alteração de função, promoções, mudanças de enquadramento do empregado no plano de cargos existente na empresa, etc.

Nestes casos haverá, naturalmente, alteração das funções exercidas, mas acompanhadas de alteração de seus contratos de trabalho, respeitando-se, sempre, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

Vamos à segunda possibilidade de rescisão indireta abaixo.

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com *rigor excessivo*;

Aqui pode ser enquadrado o **assédio moral**, quando o empregador se excede no uso de seus poderes.

c) correr *perigo manifesto de mal considerável*;

Esta é a resposta correta da questão, mencionada na alternativa ‘A’. O conceito de **perigo manifesto de mal considerável** pode ser relacionado às condições (indevidas) de Segurança e Saúde no Trabalho.

O ambiente de trabalho pode conter agentes ambientais (ruído, radiações, produtos químicos, etc.) passíveis de causar acidentes e doenças ocupacionais de graves consequências para a saúde dos empregados, e caso o empregador não adote medidas para eliminar, neutralizar ou controlar os

¹¹ Lembrando que defeso é sinônimo de proibido.

riscos existentes poderemos estar diante de situação em que os empregados estejam expostos a perigo manifesto de mal considerável.

*d) **não** cumprir o empregador as obrigações do contrato;*

O contrato de trabalho gera deveres tanto para o empregador quanto para o empregado, e nos casos em que o empregador não cumpra suas obrigações previstas no contrato de trabalho (ou na Constituição, legislação trabalhista e negociação coletiva de trabalho).

A principal obrigação do empregador é o pagamento de salário, e o atraso frequente no pagamento é o exemplo doutrinário comum na caracterização desta alínea “d”.

*e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, **ato lesivo da honra e boa fama**;*

Nesta alínea verificamos também possibilidade de rescisão indireta relacionada não só ao empregador, mas também a prepostos deste.

Os **atos lesivos da honra e boa fama** – que podem atingir tanto o empregado quanto pessoas de sua família - se relacionam à **calúnia, difamação e injúria** (crimes contra a honra tipificados no Código Penal).

É de se destacar que o **assédio sexual** praticado pelo empregador contra o empregado é enquadrado nesta alínea da CLT¹² como motivadora da rescisão indireta¹³.

*f) o empregador ou seus prepostos **ofenderem-no fisicamente**, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;*

Nesta alínea trata-se de ofensas físicas, em complemento à alínea anterior, que envolve ofensas morais.

Aqui também a ofensa pode ser cometida pelo empregador ou seus prepostos.

A exceção é feita nos casos de **legítima defesa**, que afasta a hipótese de rescisão indireta.

*g) o empregador **reduzir o seu trabalho**, sendo este por **peça ou tarefa**, de forma a **afetar sensivelmente a importância dos salários**.*

Esta alínea se aplica nos casos em que o empregado receba salário variável (por peça ou tarefa).

¹² Neste sentido, NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Op. cit., p. 118.

¹³ O assédio provocado pelo empregador (ou seu preposto) contra o empregado pode dar causa à rescisão indireta (CLT, art. 483, e); se o assédio foi provocado por outro empregado será o caso de demissão por justa causa do assediador (CLT, art. 482, b).



Podemos citar o exemplo de empregada que, recebendo por peça, costurava 500 peças de roupa por mês, e durante a prestação laboral o empregador reduziu de forma permanente a encomenda para apenas 100 peças por mês. Esta medida **afeta sensivelmente a importância dos salários**.

Pequenas flutuações de demanda não configuram o motivo de rescisão indireta em estudo, conforme assevera o Ministro Godinho¹⁴:

“É claro que a infração somente ocorrerá se houver afetação negativa importante na média salarial do trabalhador; oscilações de pequena monta ou que ocorram entre as semanas de labor não configuram, regra geral, o tipo jurídico em exame.”

Portanto, acima vimos as sete situações que podem ensejar a rescisão indireta do contrato do trabalho, ou seja, a justa causa praticada pelo empregador. São situações em que “empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização”.

Notem que o examinador tentou, nesta questão, confundir as hipóteses de justa causa do empregado com as faltas do empregador. Quem não pode desempenhar suas funções com desídia é o empregado, o empregador pode! Da mesma forma, praticar ato de improbidade administrativa é vedado ao empregado, o empregador será o próprio prejudicado caso comece a furtar sua própria empresa. Por isso, as letras ‘B’, ‘C’ e ‘D’ estão incorretas.

3. (Exame CFC 2012-1 – Bacharel) O aviso prévio de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943 e alterações posteriores, poderá perfazer um total de até:

- a) trinta dias.
- b) quarenta e cinco dias.
- c) sessenta dias.
- d) noventa dias.

Gabarito: D.

Com esta questão vamos abordar o assunto “aviso prévio”. Como os contratos de trabalho, em geral, possuem prazo indeterminado, institui-se o **aviso prévio** no Direito do Trabalho para que, quando uma das partes da relação de emprego decidir encerrar o vínculo, a outra parte possa ter um tempo razoável para adotar as medidas necessárias.

Caso a iniciativa do término do contrato seja do empregador, o aviso prévio permitirá ao empregado procurar novo emprego para seu sustento; caso seja do empregado, permitirá ao empregador buscar novo trabalhador para ocupar o posto que se tornará vago.

¹⁴ DELGADO. Maurício Godinho, op. cit. pág. 1246.



Existe previsão constitucional do aviso prévio, conforme podemos lembrar:

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

*XXI - **aviso prévio** proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;*

Com base neste comando constitucional foi promulgada, no final de 2011, a Lei 12.506, que definiu a proporcionalidade do aviso prévio, nos seguintes termos:

Lei 12.506/11, art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

*Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos **3 (três) dias por ano** de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um **total de até 90 (noventa) dias**.*

Deste modo, podemos concluir que, de acordo com a CF/88 e Lei 12.506/11, o aviso prévio é de **no mínimo 30 dias e no máximo 90 dias**.

Portanto, **trinta dias é o mínimo** de aviso prévio. Após 2011, para **cada ano de trabalho, o empregado terá direito a mais três dias** de aviso prévio, até o **máximo de noventa dias**. Dessa sorte, as letras 'A', 'B' e 'C' da questão estão incorretas.

4. (Exame CFC 2012-1 – Bacharel) É vedado à empresa demitir o empregado sindicalizado a partir do:
- a)** dia da divulgação do resultado final da eleição para representação sindical, salvo em caso de falta grave nos termos da lei.
 - b)** dia da eleição ao cargo de direção ou representação, salvo em caso de falta grave nos termos da lei.
 - c)** dia em que toma posse no sindicato da classe, salvo em caso de falta grave nos termos da lei.
 - d)** registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical, salvo em caso de falta grave nos termos da lei.

Gabarito: D

No Brasil, em regra, é possível demitir o empregado sem a necessidade de motivo relevante (demissão sem justa causa).

Entretanto, existem algumas situações nas quais o legislador decidiu proteger o empregado para que este não fosse demitido em um momento de necessidade. Estes casos representam **restrições à extinção contratual** e constituem, em nossa legislação, as estabilidades e as garantias provisórias de emprego.



Nestas situações, o empregador não pode proceder a demissões sem justa causa. Vale dizer, somente em caso de falta grave pelos empregados (justa causa) é que eles poderiam ser demitidos. Veremos inicialmente a estabilidade decenal (que, na verdade, foi substituída pelo regime do FGTS) e, também, as garantias provisórias de emprego, também conhecidas com estabilidades provisórias: da gestante, do dirigente sindical, do cipeiro, etc.

Estabilidade decenal

A Constituição Federal de 1988 tornou obrigatório o regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) para os empregados regidos pela CLT.

Antes do FGTS ser obrigatório os empregados celetistas adquiriam a **estabilidade decenal**, ou seja, após 10 anos de serviços prestados à mesma empresa ele não poderia ser demitido sem justa causa:

CLT, art. 492 - O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

Este é, portanto, um tipo de estabilidade que somente foi alcançada pelos empregados celetistas que já possuíam mais de 10 anos de serviço na mesma empresa quando da promulgação da CF/88. Dado o lapso temporal já transcorrido, hoje são poucos os empregados nesta situação.

Gestante

A garantia de emprego da gestante encontra-se prevista no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT:

*ADCT, art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:
(...)
II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:
(...)
b) da empregada gestante, **desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.***

A garantia de emprego da gestante existe para proteger o nascituro, e por isto a demissão indevida da gestante lhe assegura a reintegração ou indenização (a medida adequada depende do momento em que proferida a decisão judicial).

Após 2012, a garantia provisória de emprego passou a alcançar até mesmo a hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Portanto, se a empregada engravidar durante a vigência do contrato de trabalho (a qual inclui o aviso prévio), não há discussão, ela não poderá ser demitida, até se passarem cinco meses após o parto.



Nos casos em que ocorre aborto **não** podemos falar em garantia de emprego, mas apenas em interrupção de contrato de trabalho por duas semanas¹⁵.

Membros eleitos da CIPA

CIPA é a sigla como é conhecida a **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**, cuja constituição é exigida nos termos da CLT e da Norma Regulamentadora nº 5 do MTE.

A composição da CIPA é paritária, com mesmo número de representantes do empregador e do empregado. Os representantes dos empregados são eleitos, e os representantes do empregador são designados por este.

Esta garantia de emprego recai apenas sobre os empregados eleitos (**representantes dos empregados**), conforme definido no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT:

ADCT, art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: (...)

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

*a) do empregado eleito para cargo de direção de **comissões internas de prevenção de acidentes**, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;*

Destaque-se, também, o artigo 165 da CLT:

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

Antes da eleição da CIPA é necessário que os interessados **se registrem** como candidatos, e pela disposição do ADCT a estabilidade provisória do empregado eleito ocorre desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato.

Para o adequado desenvolvimento das atividades da CIPA, e tendo em vista que podem existir afastamentos dos empregados eleitos (acidente, licença maternidade, etc.) há previsão legal de eleição de representantes titulares e também de suplentes.

Assim, a estabilidade existe para permitir que eles possam exercer tal atividade sem que o empregador possa demiti-los sem justa causa (por estarem sugerindo muitas medidas na área de segurança no trabalho que gerem ônus financeiro à empresa, por exemplo).

O termo “cipeiro” é o nome pelo qual são conhecidos os membros da CIPA.

¹⁵ CLT, art. 395 - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.



Empregado acidentado

A estabilidade provisória do empregado acidentado está prevista na Lei 8.213/91 (Plano de Benefícios da Previdência Social), nos seguintes termos:

*Lei 8.213/91, art. 118. O segurado que sofreu **acidente do trabalho** tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.*

Desta forma, o empregado, por exemplo, sofre acidente e passa a receber auxílio-doença acidentário. Somente depois de expirado este benefício é que começará a correr o prazo mínimo de 12 meses de estabilidade provisória.

O auxílio acidente é outro benefício previdenciário (assim como o é o auxílio doença), então não confundam: para que seja possível falar-se em estabilidade do acidentado deve ter havido o benefício do auxílio-doença acidentário, mas a lei **não** exige que o acidentado tenha recebido auxílio-acidente.

Para facilitar o entendimento da regra vamos entrar rapidamente na seara do direito previdenciário.

Segundo a Lei 8.213/91, **auxílio-doença** é benefício concedido ao segurado que ficar incapacitado para o seu trabalho ou para a sua atividade habitual por mais de 15 (quinze) dias consecutivos.

E se o afastamento for inferior a 15 dias?

Neste caso não será devido o auxílio-doença, e assim **não** haverá estabilidade provisória. Se o afastamento por acidente superar os 15 dias e a Previdência Social conceder o auxílio-doença acidentário, aí sim o empregado estará protegido pela estabilidade provisória.

Já o **auxílio-acidente** é uma indenização que o empregado acidentado passa a receber após consolidação das lesões decorrentes de acidente de qualquer natureza, se resultarem sequelas que impliquem redução da capacidade para o trabalho que habitualmente exercia.

Deste modo, verifica-se que nem todo empregado acidentado perceberá auxílio-acidente, e por isto a lei **não** exige a percepção deste benefício previdenciário para que se adquira a estabilidade provisória em estudo.

Por fim, é relevante mencionar que tal garantia provisória de emprego se aplica, atendidas as demais condições, mesmo quando o empregado possui **contrato a prazo determinado**.

Dirigente sindical

Os dirigentes sindicais têm garantida sua estabilidade pela própria Constituição Federal:

*CF/88, art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
(...)*

*VIII - é **vedada a dispensa** do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.*



Disposição semelhante já existia (e ainda existe) na CLT, art. 543. Portanto, o dirigente de sindicato dos trabalhadores também não pode ser livremente dispensado. Trata-se de uma garantia para que este possa exercer suas atividades em defesa da categoria profissional de forma isenta e imparcial.

Outros casos de estabilidade

Na Lei 8.213/91 (Plano de Benefícios da Previdência Social) há previsão de estabilidade provisória para os representantes dos empregados indicados para o Conselho Nacional de Previdência Social–CNPS:

*Lei 8.213/91, art. 3º, § 7º Aos membros do CNPS, enquanto representantes dos trabalhadores em atividade, titulares e suplentes, é assegurada a **estabilidade no emprego**, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo judicial.*

Da mesma forma, a Lei 8.036/90 (Lei do FGTS) assegura estabilidade provisória no emprego para os representantes dos trabalhadores indicados como membros do **Conselho Curador do FGTS**:

*Lei 8.036/90, art. 3º, § 9º Aos membros do Conselho Curador, enquanto representantes dos trabalhadores, efetivos e suplentes, é assegurada a **estabilidade no emprego**, da nomeação até um ano após o término do mandato de representação, somente podendo ser demitidos por motivo de falta grave, regularmente comprovada através de processo sindical.*

Outra situação que configura estabilidade provisória é a dos **representantes dos empregados nas Comissões de Conciliação Prévia**, que são comissões instituídas com o objetivo de tentar conciliar conflitos individuais surgidos entre empregados e empregadores.

Conforme previsto na CLT,

CLT, art. 625-B. A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, e observará as seguintes normas:

(...)

*§ 1º É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da **Comissão de Conciliação Prévia**, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta, nos termos da lei.*

Mais uma hipótese de garantia de emprego foi criada em março de 2017, pela Lei 13.419, que alterou o art. 457 da CLT. No §10 do art. 457 abaixo, foi autorizada a criação da **Comissão de Fiscalização da Gorjeta**, a ser criada mediante ACT/CCT.



Caso a empresa possua mais de 60 empregados, a referida Comissão será criada no âmbito da própria empresa. Para empresas menores, por sua vez, haverá uma comissão intersindical, para fiscalizar as gorjetas de várias empresas:

*CLT, art. 457, § 10. Para empresas com **mais de sessenta empregados**, será constituída **comissão de empregados**, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para **acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta** de que trata o § 3º deste artigo, cujos representantes serão **eleitos em assembleia geral** convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de **garantia de emprego** vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.*

Com o advento da Lei 13.467/2017, a CLT passou a prever mais um caso de estabilidade provisória no emprego. Trata-se dos representantes dos empregados na **comissão de entendimento direto** com o empregador.

Fica proibida a dispensa dos membros desta comissão (que são em número de 3, 5 ou 7 representantes) desde o registro da candidatura até 1 ano após o fim do mandato, salvo por motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro:

*CLT, art. 510-D, § 3º **Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato**, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.*

Voltando à questão, observamos que esta aborda apenas o caso da estabilidade do empregado sindicalizado que se registra para disputar o cargo de dirigente sindical. Apenas a letra 'B' está correta, já que é **vedada a dispensa** do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

5. (Exame CFC 2011-2 – Bacharel) Caracteriza-se como rescisão injusta do contrato de trabalho a suspensão do empregado por:

- a) mais de quinze dias consecutivos em qualquer tempo.
- b) mais de vinte dias alternados no ano.
- c) mais de vinte dias alternados do semestre.
- d) mais de trinta dias consecutivos.

Gabarito: D.



A **dispensa sem justa causa** também é chamada de **dispensa injusta**, **dispensa imotivada**, **dispensa desmotivada** e **demissão imotivada**, pois o empregado não deu causa à extinção contratual.

Segundo o art. 474 da CLT, quando o empregador suspende, por uma falta disciplinar, o empregado por **mais de trinta dias**, ocorre a rescisão injusta do contrato de trabalho:

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

2.3. QUESTÕES SOBRE JORNADA DE TRABALHO

Antes de adentrarmos as questões, vamos abordar de modo bastante breve o assunto jornada de trabalho e alguns conceitos relacionados.

Jornada de trabalho é o tempo diário em que o empregado presta serviços ao empregador ou então permanece à disposição do mesmo.

Exemplo: vamos imaginar o caso de um hospital veterinário pouco frequentado, no qual nenhum cliente entrou durante determinado dia. A recepcionista não atendeu ninguém, mas permaneceu à disposição do empregador, então aquele período é contado como jornada de trabalho normalmente.

A jornada normal de trabalho é de **8 (oito) horas por dia**, com fundamento na atual Constituição Federal:

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

(...)

*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;*

Como deve haver repouso semanal (assunto de outro tópico), chega-se ao limite máximo trabalho de 220 horas por mês, pelo seguinte:

Sendo o módulo semanal de 44 horas, respeitado um dia de descanso semanal, restam 6 dias por semana para o trabalho; dividindo-se 44 por 6, temos 7,33h/dia.

$$7,33\text{h/dia} = 7\text{h} + 0,33\text{h} = 7\text{h} + 1/3\text{h} = 7\text{h} + 20\text{min} = 7\text{h}20\text{min}$$

Multiplicando 7h20min por 30 dias = 220h (este é o **divisor** do salário, sobre o qual falaremos oportunamente).



Há categorias com jornadas diferenciadas, que possuem outras jornadas, mas que não serão o foco do nosso estudo.

Há ainda trabalhadores cuja jornada de trabalho é tão reduzida que as regras aplicáveis a eles são diferentes dos demais. São os trabalhadores contratados 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:

*CLT, 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.*

Assim, a jornada de um empregado contratado a tempo parcial pode ser, por exemplo, de 05 horas diárias (de segunda a sexta).

O §2º do artigo 58-A abriu a possibilidade de que, mediante negociação coletiva, empregados sujeitos à jornada padrão de 08 horas pudessem ter seu regime de trabalho alterado para **tempo parcial**, mediante a redução proporcional dos salários.

Após a reforma trabalhista, permitiu-se a realização de horas extras pelo trabalhador em tempo parcial, a depender do limite de jornada. Assim, após a reforma há duas situações de trabalhador em regime de tempo parcial:

- sem prestação de horas extras: limite semanal de **30 horas**
- com a possibilidade de prestar horas extras: limite semanal de **26 horas**

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

Mas o que seria uma hora extra? Quando ela ocorre? Quanto devo pagar a mais para o empregado?

A **jornada extraordinária** (também conhecida como **sobrejornada** ou **horas extraordinárias**) é o lapso temporal em que o empregado permanece laborando após sua jornada padrão (jornada normal).

O limite de horas extraordinárias diárias estabelecido pela CLT é o seguinte:

*CLT, 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.*

Já quanto à **sobrerremuneração** (adicional) da hora suplementar, vejamos o dispositivo constitucional e as regras celetistas:



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

(...)

*XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, **no mínimo, em cinquenta por cento à do normal**;*

Isto permite concluir que toda hora suplementar, em regime de hora extra, será remunerada com o respectivo adicional de, no mínimo, 50%.

Também é viável (e bastante comum) que acordos coletivos de trabalho (ACT) e convenções coletivas de trabalho (CCT) prevejam percentuais maiores que 50%. Nestes casos, deve-se respeitar a previsão da negociação coletiva, mais benéfica à categoria.

Hora noturna

Outro tema bastante interessante de ser estudado para o Exame consiste na jornada realizada em **hora noturna**.

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

Reconhecendo esta situação, o legislador conferiu ao trabalho noturno duas regras diferenciadas que beneficiam o empregado: o adicional noturno e a hora ficta noturna.

O **adicional noturno** foi fixado pela CLT nos termos abaixo:

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

Se o trabalho iniciou no período noturno e foi prorrogado, ao labor realizado na prorrogação também se aplica o adicional noturno:

CLT, art. 73, § 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo.

Com relação à **hora ficta noturna**, esta representa 52º30', de acordo com o § 1º do mesmo artigo:

CLT, art. 73, § 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

Assim, um empregado que labora das 22h00min às 05h00min trabalha efetivamente 07 horas, mas isto representa 08 horas de trabalho para fins de remuneração ($52^\circ 30' \times 8 = 7$ horas).

Podemos verificar então que o labor de 8 horas em período diurno equivale a 7 horas em período noturno, e o trabalho noturno, ainda, ensejará a percepção do adicional mínimo de 20%.

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

CLT, art. 73, § 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.



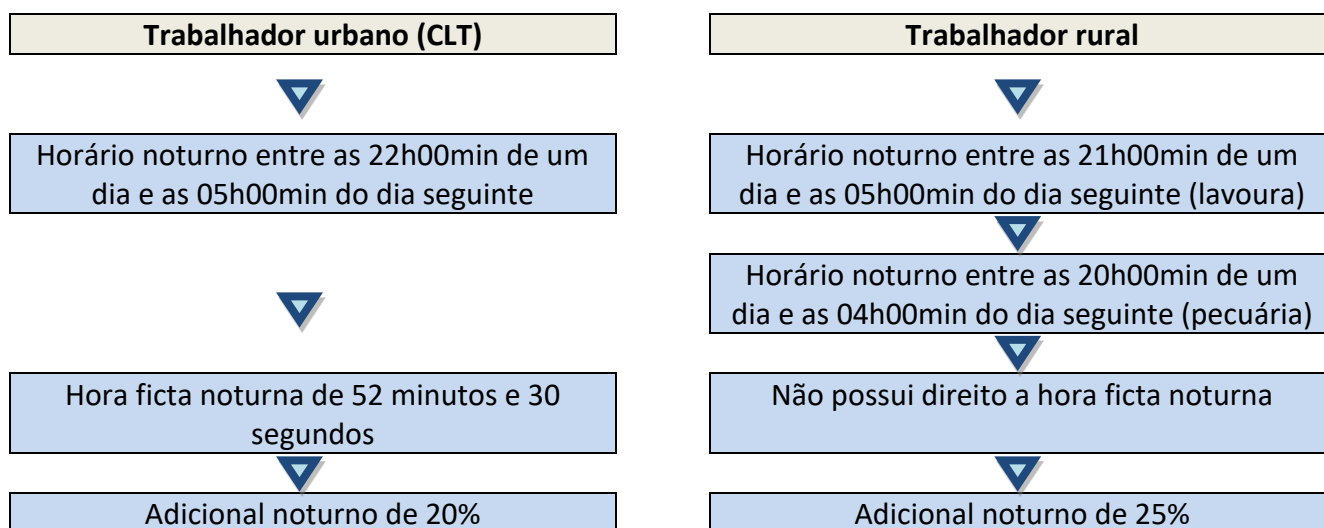
No caso dos trabalhadores rurais a Lei 5.889/73 (Lei do Trabalho Rural) regulou o horário noturno de outra forma:

Lei 5.889/73, art. 7º - Para os efeitos desta Lei, considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária.

No tocante à remuneração do trabalho noturno superior à do diurno a lei 5.889/73 também possui regra distinta:

Lei 5.889/73, art. 7º, parágrafo único. Todo trabalho noturno será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal.

Segue abaixo um esquema com a indicação das principais regras da hora noturna, bem como as diferenças entre os empregados urbanos e os rurais:



Repouso semanal remunerado

Para encerrar o tópico jornada de trabalho, vamos falar sobre o Repouso Semanal Remunerado (RSR).

O repouso semanal remunerado (RSR) é o período de 24 horas consecutivas em que o empregado não trabalha e nem permanece à disposição do empregador.

Há previsão do descanso semanal remunerado (DSR) na Constituição:

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

(...)

*XV - **repouso semanal remunerado**, preferencialmente aos domingos;*



A lei 605/1949, que dispõe sobre o DSR e o pagamento de salário nos dias de feriados civis e religiosos, estabelece em seu artigo 1º que “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”.

Além da CF/88 e da lei 605/1949, a própria CLT também traz a obrigatoriedade do DSR preferencialmente aos domingos:

*CLT, 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.*

Falando agora sobre a **remuneração** do descanso semanal, é importante frisar que tal descanso sempre deverá ser concedido, mas sua remuneração está condicionada à **assiduidade e pontualidade** do empregado, de acordo com previsão da Lei 605/49:

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

	Se o empregado faltar injustificadamente ou não for pontual, perderá a remuneração do descanso semanal. O descanso semanal em si, entretanto, continua a ser devido! Ou seja: neste caso, será um “descanso semanal não remunerado”.
---	---

Vamos às questões!

1. (Consulplan/TRF2 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2017) “Gilberto trabalha na empresa Rosa Martins Ltda. e cumpre jornada de 2ª a 6ª feira das 15h às 2h, com intervalo de uma hora para refeição.” Diante da situação retratada e da legislação trabalhista em vigor, assinale a alternativa correta.

A) O empregado em questão tem direito ao pagamento de horas extras, mas não ao adicional noturno, pois ele não trabalha até 5h da manhã.

B) Na situação apresentada não há direito a horas extras porque o módulo constitucional foi respeitado, mas o intervalo para refeição deveria ser de duas horas.

C) Gilberto tem direito ao pagamento de horas extras com adicional de, no mínimo, 50%, além do adicional noturno em relação à jornada compreendida entre 22:00h e 2:00h.



D) Tratando-se de horário misto, há direito ao pagamento do adicional noturno durante todo o horário de trabalho, além de horas extras porque ultrapassado o limite de 48 horas semanais.

Comentários

Gabarito (C)

Fazendo cálculos simplificados (mesmo desconsiderando a hora ficta noturna¹⁶), observamos facilmente que o empregado labora mais que 8 horas diárias e 44 horas semanais (que é o limite constitucional previsto no art. 7º, XIII, da CF). Portanto, ele terá direito a adicional de jornada extraordinária de, no mínimo, 50%¹⁷.

Em relação ao adicional noturno, tratando-se de empregado urbano, sabemos que a jornada noturna se inicia às 22hs:

CLT, art. 73, § 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.

Portanto, das 22hs (início da jornada noturna) às 02 hs (fim da jornada de Gilberto) o empregado terá direito também ao adicional noturno, à razão de 20% da hora diurna.

2. (Consulplan/Terracap – Advogado – 2014) Em relação à duração do trabalho, assinale a alternativa INCORRETA.

A) A hora do trabalho noturno será computada como de 50 minutos.

B) Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 horas semanais.

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

D) Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20%, pelo menos, sobre a hora diurna.

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

Comentários

¹⁶ CLT, art. 73, § 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

¹⁷ CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;



Gabarito (A).

A **alternativa (A)** está incorreta, pois a hora noturna, também chamada de **hora ficta noturna**, representa 52^º30’:

CLT, art. 73, § 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

A **alternativa (B)**, correta, pois traz o limite legal de jornada para os trabalhadores em regime de tempo parcial (CLT, art. 58-A).

A **alternativa (C)**, dada como correta, traz também a literalidade de dispositivo celetista:

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.

A **alternativa (D)**, considerada correta pela Banca, traz a literalidade do art. 73, *caput*, da CLT. Registre-se que a doutrina¹⁸ entende que o trecho inicial do artigo 73, que excepciona o adicional com os dizeres “Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal”, **não** foi recepcionado pela CF/88, ou seja, mesmo nestes casos será devido o adicional noturno.

De qualquer modo, como trata-se da transcrição da CLT e não houve a revogação expressa do trecho, a alternativa foi dada como correta pela Consulplan.

A **alternativa (E)**, correta, pois traz as condições para a prestação de horas extras previstas no art. 59, *caput*, da CLT.

3. (Exame CFC 2017-1 – Bacharel) De acordo com a Consolidação das Leis de Trabalho – CLT, julgue os itens a seguir quanto à jornada de trabalho como Verdadeiros (V) ou Falsos (F) e, em seguida, assinale a alternativa CORRETA.

I. É expressamente vedada para os atuais empregados a alteração da jornada de trabalho de tempo integral para regime de tempo parcial.

II. É considerado trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda vinte e cinco horas semanais.

III. O empregado sob o regime de tempo parcial não poderá prestar horas extras.

A sequência CORRETA é:

a) F, V, V.

b) F, V, F.

c) F, F, F.

d) V, F, V.

¹⁸ Neste sentido cita-se CARRION, Valentim. Op. cit., p. 164.



Gabarito (C), após a reforma trabalhista. Antes da reforma, o gabarito da questão era (A). A questão trata do regime de **trabalho parcial**.

O **item I** é falso pois é expressamente permitida tal alteração:

*CLT, art. 58-A, § 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***

Os **itens II e III** são falsos, com fundamento nas regras sob trabalho parcial previstas na CLT, art. 58-A, *caput*, e no §4º do artigo 59, transcritos acima. Após a reforma, o trabalhador a tempo parcial poderá prestar horas extras, desde que sua jornada semanal seja inicialmente de até 26 horas.

4. (Exame CFC 2013-1 – Bacharel) Uma sociedade empresária está contratando um novo funcionário, que tem 17 anos de idade.

De acordo com o que estabelece a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sobre o trabalho do menor, assinale a opção CORRETA a respeito da relação de trabalho entre as partes.

- a)** A duração normal diária do trabalho do menor poderá ser prorrogada por duas ou mais horas diárias, a critério do empregador, desde que seja pago um acréscimo de 20% sobre a hora normal.
- b)** Entre dois períodos de trabalho contínuo do menor, é permitido um intervalo de repouso de 10 horas, observado o intervalo mínimo de 8 horas.
- c)** O menor de dezoito anos não poderá trabalhar no período compreendido entre às 22h e às 5h.
- d)** Os recibos legais pelo pagamento de salários deverão ser obrigatoriamente firmados pelo menor, em conjunto com seus representantes legais, sob pena de nulidade.

Gabarito: C. Vamos examinar cada uma das alternativas:

A **letra 'A'** contém dois erros. Primeiramente, a duração normal do trabalho pode ser prorrogada por até duas horas diárias, não por duas horas ou mais. Notem que o limite é de duas horas. O segundo erro diz respeito ao percentual do adicional de horas extras, o qual é de 50%, não mais de 20%.

A **letra 'B'** está incorreta, pois o **intervalo interjornadas** (entre duas jornadas) é de, no mínimo, **11 horas**. Vejamos abaixo alguns detalhes sobre o assunto.

Em termos de intervalos, estes se classificam entre intervalos interjornadas e intrajornada.

Intervalo **interjornada** é o espaço de tempo entre duas jornadas de trabalho. Por exemplo, entre a jornada de trabalho de segunda-feira e a jornada de terça-feira, o trabalhador deve gozar do intervalo interjornadas. Este intervalo não pode ser menor que **11 (onze) horas**:

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



Deste modo, se um empregado termina sua jornada no dia x às 22h00min, ele só pode iniciar sua jornada em x + 1 às 09h00min.

Diferentemente, **intervalo intrajornada** é o intervalo concedido durante a jornada, para descanso e alimentação. Por exemplo, o intervalo do almoço em uma jornada de oito horas.

Segue o artigo da CLT que delimita a duração do intervalo intrajornada:

*CLT, 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.*

§ 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.

Assim, temos 3 situações para o intervalo intrajornada:

Jornada	Intervalo intrajornada
Igual ou inferior a 04 horas	Não há obrigatoriedade de concessão de intervalo intrajornada
Maior que 04 horas e inferior ou igual a 06 horas	Intervalo de 15 minutos
Superior a 06 horas	Intervalo de 1 a 2 horas

Dessa sorte, concluímos que a letra 'B' está incorreta, pois o intervalo interjornadas é de 11 horas e o intervalo mínimo intrajornada, para uma jornada de 8 horas, é de 1 a 2 horas.

Ainda quanto ao intervalo intrajornada, após a reforma trabalhista, é oportuno destacar a possibilidade de redução para até 30 minutos, desde que mediante negociação coletiva (CLT, art. 611-A, III).

Retornando à questão...

Quanto à **letra 'C'**, observa-se que ela está correta, pois trata da proibição da jornada noturna para menores de idade. Notem que o horário noturno, para os trabalhadores urbanos, é das 22hs às 5hs. Nesse horário, os menores de idade não podem trabalhar, pois isto poderia atrapalhar sua formação física e moral.

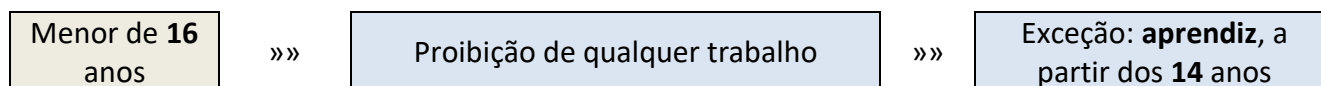
Na verdade, os menores de idade não podem trabalhar em atividades noturnas, mas também não podem em atividades insalubres ou perigosas:

*CF/88, art. 7º, XXXIII - **proibição** de trabalho **noturno, perigoso ou insalubre** a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;*

Assim, temos:

Menor de 18 anos	»»	Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre
-------------------------	----	--





Por fim, a letra 'D' está incorreta, pois os menores de idade poderão sim firmar os recibos de salários, sem a presença de seus representante legais. Portanto, o menor pode receber salário, mas, quando se tratar de **quitação das verbas rescisórias**, ele deve ser assistido pelo responsável legal:

CLT, art. 439 - É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

5. (Exame CFC 2016-1 – Bacharel) De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, no que se refere ao período de descanso, julgue os itens abaixo e, em seguida, assinale a opção CORRETA.

I. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho deverá haver um intervalo de 11 (onze) horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso.

II. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

III. Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal que favoreça o repouso dominical.

IV. O descanso semanal será de 18 (dezoito) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, ainda que por motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que o descanso recairá em outro dia.

Estão CORRETOS os itens:

- a) I e III, apenas.
- b) I, III e IV, apenas.
- c) II e III, apenas.
- d) II e IV, apenas.

Gabarito (A), já com gabarito adaptado após a reforma trabalhista.

A **assertiva I** está correta, pois este é o intervalo interjornadas mínimo previsto na CLT (CLT, art. 66).

A **assertiva II** está incorreta, após a reforma trabalhista. À época da prova, foi dada como correta pela Banca, já que é praticamente uma transcrição do art. 384 da CLT (já revogado):

~~CLT, art. 384— Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.~~



Entretanto, este art. 384 encontrava-se inserido no Capítulo III (Da proteção ao trabalho da mulher), de modo que não era aplicável a toda prorrogação de horário, mas somente às mulheres e aos menores (por força do art. 413, parágrafo único, da CLT).

Da mesma forma que a assertiva II, a III também foi dada como correta pela Banca, já que é cópia do art. 386 da CLT:

CLT, art. 386 - Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

Todavia, este art. 386 encontra-se inserido no Capítulo III (Da proteção ao trabalho da mulher), de modo que não seria aplicável a toda prorrogação de horário, mas somente às mulheres.

A assertiva IV está incorreta, pois o descanso semanal é de **24 horas**.

*CLT, 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*

No mesmo sentido, a Lei 605/1949, art. 1º, que dispõe sobre o repouso semanal remunerado.

6. (Exame CFC 2014-1 – Técnico) Com relação ao pagamento de horas extras, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, julgue as opções abaixo como Verdadeiras (V) ou Falsas (F) e, em seguida, assinale a opção **CORRETA**.

I. Mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou contrato coletivo de trabalho, a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas extras em número não excedente a duas.

II. O acréscimo de salário não poderá ser dispensado, mesmo havendo compensação de horas em outro dia.

III. Empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

A sequência CORRETA é:

a) V, V, F.

b) F, V, F.

c) V, F, F.

d) F, F, V.

Gabarito: C, já com gabarito adaptado após a reforma trabalhista.

A assertiva I está correta, conforme vimos na introdução deste tópico.

Realmente a realização de horas extras pelos empregados deve ser prevista em acordo escrito (entre empregado e empregador) ou por meio de contrato coletivo de trabalho. Além disso, o limite para as horas extraordinárias é de 2 horas por dia (assertiva I):



*CLT, 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.*

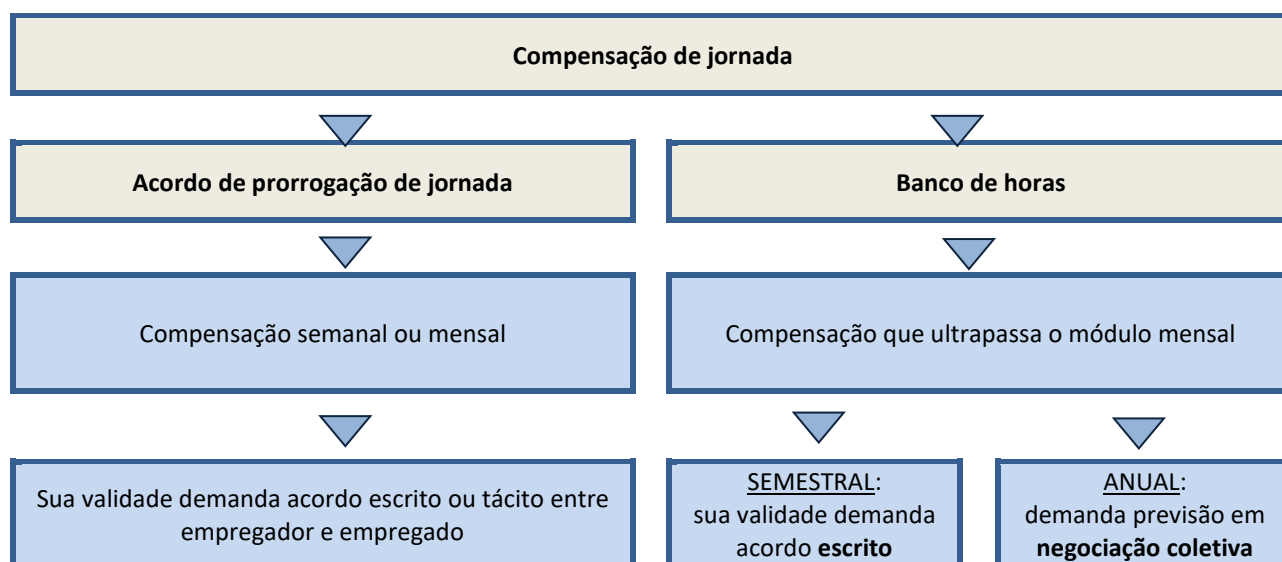
Apesar disso, os trabalhadores em regime de tempo parcial (desde que até 26 horas por semana) poderão realizar horas extras:

*CLT, 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.*

Por fim, a assertiva II da questão nos leva aos comentários sobre compensação de jornada. Trata-se das situações em que, mesmo o empregado tendo trabalhado em jornada extraordinária em alguns dias, este não receberá o adicional, pois ele irá trabalhar a menos outros dias, compensando essas jornadas.

Falaremos aqui sobre as duas modalidades de compensação de jornada: o acordo de prorrogação de jornada (compensação mensal ou semanal) e o banco de horas (compensação que ultrapassa o módulo semanal).

As principais diferenças para fins do exame são as seguintes:



Vejamos agora outros aspectos importantes sobre o assunto.



Acordo de prorrogação de jornada

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):

CLT, 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.

Segue abaixo um cartão ponto hipotético, para analisar esta regra:

CARTÃO PONTO				
Dia	Entrada	Saída do intervalo	Retorno do intervalo	Saída
Segunda-feira	07h58min	12h02min	14h02min	18h47min
Terça-feira	07h58min	12h02min	14h01min	18h49min
Quarta-feira	07h56min	12h01min	13h59min	18h47min
Quinta-feira	07h58min	12h02min	14h02min	18h50min
Sexta-feira	07h59min	12h03min	14h01min	18h49min
Sábado	-	-	-	-
Domingo	-	-	-	-

Neste caso hipotético (que é bem comum no cotidiano) o empregado trabalhou mais que 08 horas de segunda a sexta, mas não laborou no sábado.

Desconsiderando as pequenas variações no ponto a jornada do empregado foi de 08h48min de segunda a sexta, o que resulta em 44 horas de trabalho no módulo semanal (08h48min x 5 dias).

O resultado disto é que **não** será devido pagamento de adicional de horas extras.

Após a reforma trabalhista, a CLT passou a permitir:

- a compensação dentro de até **um mês** (não mais apenas intrassemanal, como vinha entendendo a jurisprudência dominante) e
- o estabelecimento mediante acordo individual **tácito** ou escrito (até então, a CLT exigia acordo individual escrito)



Vejam abaixo o dispositivo que regula o estabelecimento de tal modalidade:

*CLT, art. 59, § 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por **acordo individual, tácito ou escrito**, para a compensação no mesmo mês.*

Portanto, diferentemente da compensação de jornada por meio de banco de horas, que exige previsão em negociação coletiva (anual) ou acordo escrito (semestral), o **acordo de prorrogação de jornada** pode ser realizado mediante **acordo escrito entre empregado e empregador** ou, até mesmo, **tácito**.

Apesar de a CLT não ter mencionado o acordo verbal, entende-se que ele também será válido, já que, até mesmo, o tácito é aceito.

É importante notar que o acordo de prorrogação não se confunde com o banco de horas (tratado a seguir).

Banco de horas

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

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.

Para a modalidade de banco de horas, a Lei 13.467 (reforma trabalhista) 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):

*CLT, art. 59, § 5º O banco de horas de que trata o § 2º¹⁹ deste artigo poderá ser pactuado por **acordo individual escrito**, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.*

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, mesmo após a reforma trabalhista:

¹⁹ CLT, art. 59, § 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.



CLT, art. 59, § 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**.

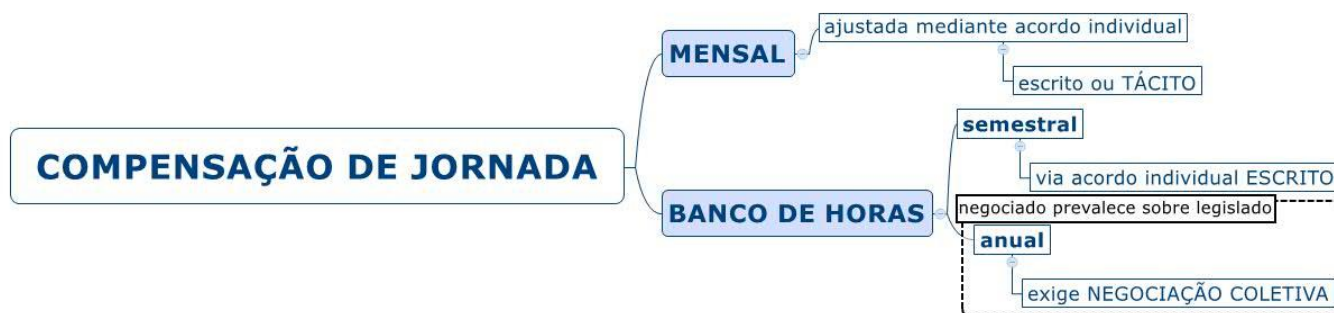


**NEGOCIADO
PREVALECE**

Por outro lado, o banco de horas anual é um dos assuntos em que o negociado poderá prevalecer sobre o legislado.

Portanto, em relação ao banco de horas anual, poderiam ser estabelecidas outras regras, ainda que desvantajosas ao trabalhador.

Segue abaixo um resumo destas modalidades de acordo com a reforma trabalhista:



Portanto, a assertiva II está incorreta, pois, havendo compensação de horário regular, o empregado não tem direito a receber qualquer acréscimo de salário decorrente das jornadas extraordinárias.

7. (Exame CFC 2015-2 – Bacharel - adaptada) Em relação aos direitos trabalhistas dos empregados, julgue os itens abaixo como Verdadeiros (V) ou Falsos (F) e, em seguida, assinale a opção CORRETA.

I. Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado. A remuneração correspondente a esse repouso pode ser descontada quando o empregado não tiver frequência integral na semana.

Comentários

Gabarito (Verdadeira)

A assertiva está verdadeira, pois realmente os empregados têm direito ao repouso semanal remunerado (RSR), preferencialmente aos domingos.

Além disso, caso o empregado, ao longo daquela semana, tenha faltado, o empregador poderá deixar de pagar-lhe o valor relativo ao RSR.

8. (Exame CFC 2015-2 – Bacharel - adaptada) Em relação aos direitos trabalhistas dos empregados, julgue os itens abaixo como Verdadeiros (V) ou Falsos (F) e, em seguida, assinale a opção CORRETA.



III. A remuneração do trabalho noturno nas atividades urbanas, realizado entre as 18h de um dia e as 6h do dia seguinte, terá um acréscimo de 10%, calculado sobre o valor do salário mínimo.

Comentários

Gabarito (Falsa)

A assertiva está falsa devido a três erros. O primeiro diz respeito ao horário da jornada noturna para os trabalhadores urbanos, que é das 22 hs às 05 hs do dia seguinte. O segundo erro consiste no percentual apontado para o adicional noturno que é, na verdade, de 20%. Por fim, este adicional é calculado sobre o valor da hora diurna (não sobre o salário mínimo do empregado).

2.4. QUESTÕES SOBRE SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

Um dos principais temas de Direito do Trabalho, e que tem sido cobrado nos últimos exames, é o tema Salário e Remuneração.

O empregado dispõe de suas energias para a prestação dos serviços exigidos pelo empregador, e este último, em contraprestação, paga o salário ao empregado.

Mas vocês devem estar se perguntando, qual a diferença entre salário e remuneração? Há diferença?

Entende-se como **salário** o conjunto das parcelas que o empregado recebe diretamente do empregador (é a contraprestação pelo trabalho prestado).

Já a **remuneração**, diferente do salário, também compreende as **gorjetas** que são pagas pelos clientes:

*CLT, art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as **gorjetas** que receber.*

Deste modo, o entendimento predominante sobre o sentido das expressões estudadas pode ser visualizado da seguinte forma:

REMUNERAÇÃO = SALÁRIO + GORJETAS

A inclusão das gorjetas no conceito de remuneração traz reflexos em diversas verbas devidas ao empregado, como, por exemplo, no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS):

*Lei 8.036/90, art. 15. Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a **8 (oito) por cento da remuneração** paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT (...).*



Além disso, também há previsão em lei da inclusão das gorjetas na base de cálculos dos valores devidos a título de férias e 13º salário.

Por outro lado, as gorjetas não serão consideradas para o cálculo de parcelas baseadas no salário, pois, como vimos, gorjeta não se confunde com salário.

Nesse sentido, as gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, mas não são incluídas na base de cálculo para as seguintes parcelas (SUM TST 354):

1. aviso-prévio;
2. adicional noturno;
3. horas extras; e
4. repouso semanal remunerado.

Feita a distinção entre salário e remuneração, e vistas as quatro verbas que não tomam como base a remuneração, vamos examinar mais alguns **detalhes do salário**.

No conceito de salário se incluem, **além do valor pago em dinheiro**, também as parcelas *in natura*:

CLT, art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

Salário-utilidade, ou **salário in natura**, são os bens ou serviços com que o empregador remunera o empregado. Portanto, o empregador poderá pagar o salário do empregado todo em espécie ou parte em espécie e parte em bens/serviços. Neste último caso, dizemos que a parte do salário paga em bens/serviços é o salário *in natura* ou utilidade.

Mas percebam que nem todos os bens/serviços fornecidos ao empregado pelo empregador serão considerados salário-utilidade. A motocicleta que a empresa de entregas fornece ao *motoboy* para que este faça as entregas, deve ser considerada salário-utilidade? O capacete de segurança que a construtora fornece ao pedreiro para uso dentro da obra deve ser considerado salário? Não!

Percebam que, nesses dois casos, o bem foi fornecido não como uma retribuição pelos serviços prestados, mas sim como uma necessidade de trabalho. Certo? Dizemos, portanto, que quando a utilidade é fornecida “**para o trabalho**”, ela, em geral, não será considerada salário (motocicleta, capacete, uniforme etc).

Por outro lado, quando a utilidade é fornecida “**pelo trabalho**” ela será considerada salário, pois, nesse caso, tem um caráter de retribuir o empregado pelos serviços prestados.

Se, por exemplo, uma multinacional contrata um executivo para ocupar um alto cargo e lhe oferece, além do salário, uma cobertura duplex, de sua propriedade, para que este more com sua família, estamos diante de uma utilidade fornecida “pelo trabalho” ou “para o trabalho”? O executivo precisa desse imóvel para exercer suas atividades? Não! Trata-se de um atrativo que irá compor o salário deste empregado, como salário utilidade.



Portanto, se o empregado recebe a utilidade pelo trabalho, entende-se que a verba é uma contraprestação a cargo do empregador, e por isto tem natureza salarial.

Ao revés, se o empregado recebe o valor (ou utilidade) para o trabalho, isto pode ser interpretado no sentido de que não se trata de contraprestação, não há intuito retributivo, e com isto não há natureza salarial.

Nesta linha, o salário *in natura* representa um bem ou serviço fornecido pelo trabalho, como contraprestação a cargo do empregador.

Outro exemplo de utilidade a que a doutrina confere a natureza de salário *in natura* é o vale refeição. Sim, o **vale para refeição**, fornecido por força do contrato de trabalho, **tem caráter salarial**, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais (Súmula TST 241). Portanto, apesar de aparentar ser uma utilidade paga para que o empregado consiga trabalhar, o auxílio alimentação é entendido, em regra, como parcela de natureza salarial.

Há, ainda, outras parcelas que, mesmo sendo pagas “pelo trabalho” não são consideradas salário *in natura*, porque a CLT lhes retira este caráter salarial, justamente para estimular os empregadores a pagarem estas verbas aos seus empregados. Por exemplo, se o empregador paga a faculdade do seu empregado, apesar de ser uma utilidade “pelo trabalho”, a educação do empregado é algo extremamente louvável, motivo pelo qual a CLT retira o caráter salarial desta parcela.

Nesse sentido, a CLT dispõe que o salário é composto pelo salário base acrescido de outras parcelas salariais:

$$\text{SALÁRIO} = \text{SALÁRIO_BASE} + \text{PARCELAS}$$

CLT, art. 457, § 1º - Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

O **salário básico** (ou **salário base**) é o valor fixo que geralmente é estipulado como a contraprestação pecuniária a ser paga mensalmente ao empregado.

Não há exigência de que haja salário base fixo, pois se admite que o empregado seja remunerado somente à base de comissões

As **parcelas**, por sua vez, são os adicionais, gratificações, abonos e demais verbas pelo empregador com habitualidade e, portanto, com natureza salarial.

Os adicionais são parcelas bastante comuns nos holerites dos empregados. Nestes, o empregador paga ao empregado tendo em vista o exercício de seu labor em condições específicas que tornam o trabalho mais desgastante (tendo em vista o horário, a jornada excessiva, contato com agentes insalubres etc.).

Portanto, há adicionais horas extras (quando o empregado extrapola sua jornada normal de trabalho), adicional noturno (quando o empregado labora em horário noturno), adicional



insalubridade, periculosidade etc. Todos estes possuem natureza salarial e, portanto, irão compor a base de cálculo das parcelas pagas com base no salário.

Vamos começar as questões sobre salário e remuneração!

1. (Exame CFC 2014-1 – Técnico) e (Exame CFC 2014-1 – Bacharel) Considere abaixo os dados extraídos do recibo de salário de um empregado de uma sociedade empresária.

Descrição	Proventos
Salário Base	R\$2.500,00
Adicional por tempo de serviço	R\$320,00
Horas extras	R\$95,00
Auxílio-moradia (habitação)	R\$300,00
Auxílio-alimentação	R\$300,00
Auxílio para assistência médica mediante seguro-saúde	R\$200,00
Auxílio seguro de vida e acidentes pessoais	R\$150,00

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, considera(m)-se salário *in natura*:

- a) Horas extras e adicional por tempo de serviço.
- b) Auxílio-moradia e auxílio-alimentação.
- c) Auxílio seguro de vida e acidentes pessoais.
- d) Auxílio para assistência médica mediante seguro saúde.

Gabarito: B.

Notem que “salário base” é, conforme comentamos, o salário básico do empregado. As parcelas salariais “adicional por tempo de serviço” e “horas extras” são também consideradas salário e são pagas em dinheiro. Portanto, estas três verbas, por serem pagas em dinheiro, não são consideradas salário *in natura*.

Em relação aos quatro auxílios, sabemos, de antemão, que o “auxílio-moradia (habitação)” e, via de regra, o “auxílio-alimentação” são utilidades consideradas salário *in natura*. Deste raciocínio, concluímos que a resposta correta é a alternativa ‘B’.

As utilidades “Auxílio para assistência médica mediante seguro-saúde” e “Auxílio seguro de vida e acidentes pessoais”, apesar de pagas “pelo trabalho”, não possuem natureza salarial, pois a CLT deseja estimular o fornecimento destas utilidades pelos empregadores, e, nesse sentido, retira o caráter salarial delas. Vejamos a lista completa de utilidades que não compõem o salário:

CLT, art. 458, § 2º Para os efeitos previstos neste artigo, **não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:**



*I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, **para a prestação do serviço**;*

*II – **educação**, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático;*

*III – **transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno**, em percurso servido ou não por transporte público;*

*IV – **assistência médica**, hospitalar e **odontológica**, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde;*

*V – **seguros de vida** e de **acidentes pessoais**;*

*VI – **previdência privada**;*

*VIII - o valor correspondente ao **vale-cultura**.*

2. (Exame CFC 2012-2 – Técnico) De acordo com o que estabelece a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a respeito da remuneração dos empregados, julgue os itens abaixo como Verdadeiros (V) ou Falsos (F) e, em seguida, assinale a opção **CORRETA**.

I. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

II. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, a habitação, o vestuário ou outras prestações *in natura* que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado.

III. O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, pode ser estipulado por período superior a um mês, no que concerne a comissões, percentagens e gratificações, no período de trinta dias.

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

A sequência CORRETA é:

a) F, F, V, V.

b) F, V, V, F.

c) V, V, F, V.

d) V, V, V, V.

Gabarito: C.

Vamos analisar cada uma das assertivas:



A **assertiva I** está correta visto que é justamente a definição legal de remuneração:

*CLT, art. 457 - Compreendem-se na **remuneração** do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as **gorjetas** que receber.*

A **assertiva II** está correta visto que é a definição contida na CLT para salário utilidade (salário *in natura*):

*CLT, art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no **salário**, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.*

A **assertiva III** está incorreta visto que, em regra, o pagamento do salário deve ser realizado, no máximo, mensalmente! A CLT prevê que este não deve ser estipulado por período superior a um mês. A exceção fica por conta das comissões, percentagens e gratificações que, muitas vezes, dependem da conclusão de operações cuja apuração leva mais que um mês. Vejam o que diz a CLT:

*CLT, art. 459 - O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, **não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações.***

§ 1º Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido.

A **assertiva IV** está correta visto que representa o instituto da equiparação salarial. Ou seja, quando dois empregados exercerem, na mesma empresa, na mesma localidade, a mesma função, de igual valor, estes devem receber o mesmo salário.

Pensem no seguinte cenário: João, auxiliar administrativo da empresa A, no município B, recebe R\$ 1.000,00 por mês, tendo sido contratado há seis meses. Maria, também auxiliar administrativa da empresa A no município B, recebe R\$ 1.500,00 por mês, tendo sido contratada há nove meses. Ambos desenvolvem as mesmas atividades com a mesma produtividade e a empresa não possui quadro de carreira. Diante desse cenário, pergunto se é justo eles receberem valores diferentes? Não! Por esse motivo, em Direito do Trabalho existe a equiparação salarial, prevista na CLT da seguinte forma:

*CLT, art. 461. Sendo **idêntica a função**, a todo **trabalho de igual valor**, prestado ao **mesmo empregador**, no **mesmo estabelecimento** empresarial, **corresponderá igual salário**, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.*

*§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja **diferença de tempo de serviço para o mesmo***



empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa **ou** de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

Portanto, obedecidas estas condições, o empregador deverá pagar o mesmo salário aos empregados, por força da equiparação salarial prevista na CLT.



2.5. QUESTÕES SOBRE FÉRIAS

Férias é um período de interrupção do contrato de trabalho em que o empregado deixa de laborar para repousar, descansar, se dedicar ao lazer e à inserção familiar e social.

Na atual Constituição Federal de 1988 existe previsão do direito às férias no artigo 7º:

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

(...)

*XVII - gozo de **férias anuais remuneradas** com, pelo menos, **um terço** a mais do que o salário normal;*

A previsão das férias na CLT é a seguinte:

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

Sobre o assunto férias é importante saber distinguir os conceitos de período aquisitivo e período concessivo.

Período **aquisitivo**, como o nome sugere, é o lapso temporal necessário para que o empregado adquirir o direito às férias. Ele pode ser exemplificado pelo *caput* do artigo 130:

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

O período **concessivo**, por sua vez, é o lapso temporal que sucede o período aquisitivo, no qual o empregador deve conceder as férias ao obreiro:

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

Desde modo, como no direito do trabalho computa-se o dia do início para contagem do período aquisitivo de férias, temos o seguinte exemplo, para o empregado que começou seu contrato de trabalho dia 23AGO2012.

23AGO2012	até	22AGO2013	23AGO2013	até	22AGO2014
Período aquisitivo			Período concessivo		

Em relação à duração das férias, é importante observamos que, para os empregados em geral, o período de férias anuais é de 30 dias. Entretanto, as **faltas injustificadas** podem acarretar a redução deste período.



A relação entre número de faltas e a correspondente redução do período de férias foi estabelecido pelo artigo 130 da CLT:

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

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

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

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

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

Assim, temos:

Quantidade de faltas injustificadas	Dias de férias
≤ 5 faltas	30 (trinta) dias corridos
$6 \leq \text{faltas} \leq 14$	24 (vinte e quatro) dias corridos
$15 \leq \text{faltas} \leq 23$	18 (dezoito) dias corridos
$24 \leq \text{faltas} \leq 32$	12 (doze) dias corridos
> 32 faltas	Perde o direito às férias

E se o empregado faltar (injustificadamente) menos que 05 (cinco) dias durante o período de 12 meses? Neste caso, as faltas **não** influenciarão na duração das férias.

Havendo mais que 32 (trinta e duas) faltas injustificadas, o empregado perde o direito às férias daquele período. Isto não foi expressamente definido pela CLT, mas é regra consolidada na doutrina e na jurisprudência.

Além disso, as faltas que podem diminuir o período de férias são as injustificadas. Em outras palavras, faltas justificadas não influenciarão negativamente no período de férias do obreiro.

1. (Exame CFC 2014-2 – Técnico) Um funcionário foi admitido em 1º.6.2013. O departamento de pessoal apresentou os seguintes dados do período aquisitivo de férias do funcionário:



Mês	Salário Bruto
Junho 2013	R\$1.600,00
Julho 2013	R\$1.600,00
Agosto 2013	R\$1.600,00
Setembro 2013	R\$2.400,00
Outubro 2013	R\$2.400,00
Novembro 2013	R\$2.400,00
Dezembro 2013	R\$2.400,00
Janeiro 2014	R\$2.400,00
Fevereiro 2014	R\$2.400,00
Março 2014	R\$2.400,00
Abril 2014	R\$3.600,00
Maio 2014	R\$3.600,00
Total	R\$ 28.800,00

Os aumentos salariais são decorrentes de mudança de cargo e dissídio coletivo.

No mês de junho de 2014, quando o funcionário gozou as férias, o salário dele permanecia no valor de R\$3.600,00.

Considerando-se apenas os dados acima, sabendo-se e que o funcionário não teve faltas registradas, o valor bruto relativo às férias a ser pago ao funcionário será de:

- a) R\$2.400,00.
- b) R\$3.200,00.
- c) R\$3.600,00.
- d) R\$4.800,00.

Gabarito: D

Esta questão aborda o assunto **remuneração de férias**, que iremos abordar de agora em diante.

Iniciando o tópico remuneração das férias, relembremos o artigo 7º, XVII da CF/88 e o artigo 129 da CLT:

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

(...)

*XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, **um terço** a mais do que o salário normal;*

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



Mas ainda fica uma pergunta: Qual será a remuneração considerada para fim de férias, a que o obreiro recebia no início do período aquisitivo? A resposta é negativa: a remuneração a ser considerada é a que lhe seja devida na data da concessão das férias:

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

Portanto, como sua remuneração em maio/2014 é de R\$ 3.600,00, época da concessão das férias, esta é a remuneração que deverá ser tomada como base para o pagamento das férias.

Como a remuneração de férias é paga com 1/3 a mais, concluímos que a remuneração de férias, nesse caso, é de 4/3 a remuneração do empregado à época da concessão. Portanto, como 4/3 de R\$ 3.600,00 dá R\$ 4.800,00, esta é a remuneração devida ao empregado nesse caso, pois considera a remuneração de férias acrescida do terço constitucional.

2. (Exame CFC 2013-2 – Técnico) De acordo com a Consolidações das Leis do Trabalho – CLT, **NÃO** será computado no cálculo do valor das férias:

- a) as gorjetas recebidas pelo empregado no período aquisitivo.
- b) as diárias para viagem que não excedem 50% do salário percebido pelo empregado no período aquisitivo.
- c) as comissões recebidas pelo empregado no período aquisitivo.
- d) a média de horas extras, eventualmente, trabalhadas pelo empregado no período aquisitivo.

Gabarito: B, pois as “diárias para viagem” não são consideradas salário. Portanto, não sendo salário, tampouco remuneração, as diárias para viagens não entrarão na base de cálculo de férias. Reparem que até a reforma trabalhista, apenas as diárias limitadas a 50% do salário deixavam de integrar o salário do empregado. Com a mudança, extinguiu-se este limitador de 50%.

Esta questão objetiva saber se o candidato à contabilista conhece a base de cálculo de férias (que é a remuneração) e a natureza (salarial ou não) de algumas parcelas. Vamos a cada uma delas:

As gorjetas, citadas na letra ‘A’, integram a remuneração do empregado. Assim sendo, como a base de cálculo das férias é a remuneração (e não apenas o salário), as gorjetas devem sim integrar seu cálculo.

As comissões recebidas pelo empregado no período aquisitivo, mencionadas na letra ‘C’, possuem natureza salarial e, portanto, devem ser incluídas na base de cálculo da remuneração de férias.

Por fim, a letra ‘D’ aborda a necessidade de se computar a média de horas extras do empregado no período aquisitivo. Não entrando na diferenciação entre horas extras habituais e eventuais, deve-se incluir no cálculo de férias os adicionais (noturno, periculosidade, insalubridade e jornada extraordinária) na base de cálculo das férias do empregado (CLT, art. 142, §6º). Além disso, quando o salário é pago por hora (por exemplo, montador de autos que ganha R\$ 45,00 / hora), com



jornadas variáveis, apurar-se-á a média de horas do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias (CLT, art. 142, §1º).

3. (Exame CFC 2013-1 – Técnico) Um funcionário teve 10 faltas injustificadas no ano, as quais foram descontadas em sua folha de pagamento. Em relação ao impacto dessas faltas não justificadas para a aquisição do direito de férias do empregado, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, é **CORRETO** afirmar que:

a) as faltas injustificadas do empregado ao trabalho afetaram a contagem dos dias de férias a que ele terá direito.

b) as faltas injustificadas do empregado ao trabalho afetariam a contagem dos dias de férias, somente se não tivessem sido descontadas no salário do empregado.

c) as faltas injustificadas do empregado ao trabalho foram irrelevantes para efeito da contagem dos dias de férias.

d) as faltas injustificadas do empregado ao trabalho somente afetariam a contagem dos dias de férias se tivessem sido superiores a 15 dias.

Gabarito: A, já que tendo faltas injustificadas em número superior a 5 (portanto, 6 ou mais faltas) o empregado já sofrerá uma redução no período de férias.

Para lembrar, segue a tabela:

Quantidade de faltas injustificadas	Dias de férias
≤ 5 faltas	30 (trinta) dias corridos
$6 \leq \text{faltas} \leq 14$	24 (vinte e quatro) dias corridos
$15 \leq \text{faltas} \leq 23$	18 (dezoito) dias corridos
$24 \leq \text{faltas} \leq 32$	12 (doze) dias corridos
> 32 faltas	Perde o direito às férias

4. (Exame CFC 2011-2 – Técnico) Três funcionários de uma determinada sociedade, após doze meses de trabalho, no regime de tempo integral tinham a seguinte quantidade de faltas não justificadas:

Funcionário n.º 1 – 5 faltas.

Funcionário n.º 2 – 12 faltas.



Funcionário n.º 3 – 8 faltas.

Nesses casos, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os três funcionários terão, respectivamente, a seguinte quantidade de dias de férias:

- a) 24, 12 e 18.
- b) 24, 18 e 8.
- c) 30, 24 e 18.
- d) 30, 24 e 24.

Gabarito: D. Examinando a tabela, observa-se o seguinte:

- a) Funcionário 1: 5 faltas não geram redução na quantidade de dias de férias. Portanto, ele possui os 30 dias integrais;
- b) Funcionário 2: 12 faltas já o coloca na segunda linha da tabela, o que implica redução de 6 dias, resultando no total de 24 dias de férias remanescentes;
- c) Funcionário 3: 8 faltas, o coloca juntamente com o funcionário 2, na segunda linha da tabela. Portanto, ele também terá direito a 24 dias de férias.

5. (Exame CFC 2011-1 – Técnico) Em relação às férias, assinale a opção **CORRETA**.

- a) A época da concessão das férias será a que melhor atenda aos interesses do empregador, sendo garantido ao empregado estudante, menor de 18 anos, o direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.
- b) Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias de, no mínimo, 10 dias corridos, descontadas as faltas que o empregado teve durante o período aquisitivo.
- c) As férias serão concedidas por solicitação do empregado, em no máximo três períodos não inferiores a 10 dias, nos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. O empregado estudante terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.
- d) Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo, deixar o emprego e for readmitido dentro de 30 dias subsequentes à sua saída.

Gabarito: A. Com esta questão, fechamos os temas mais importantes a respeito de férias. Vamos examinar cada uma das alternativas!

Em relação à **letra 'A'**, correta, de fato o empregado menor (16 a 17 anos, ou a partir dos 14 anos para o aprendiz), quando for estudante, tem o direito de fazer coincidir suas férias do trabalho com as férias escolares. Vejam o que dispõe a CLT:



CLT, art. 136, § 2º - O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

Entretanto, de forma geral, a época de concessão das férias é a que melhor atende aos interesses do empregador. Portanto, se em janeiro a necessidade de produção é maior, o empregador não irá conceder férias nesse mês, por ter a possibilidade de determinar a época de concessão pelos empregados. Vejam o que diz a CLT:

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

A **letra 'B'** está incorreta por dois motivos. Primeiramente, após cada período de 12 meses de vigência, o empregado tem **direito a 30 dias de férias** (não 10). Além disso, não se pode descontar das férias do empregado, as faltas cometidas ao longo do período aquisitivo! Vejam o que diz a CLT:

*CLT, art. 130, § 1º - É **vedado descontar**, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço.*

A **letra 'C'** está incorreta, pois as férias serão concedidas por ato do empregador. A CLT não fala em solicitação do empregado, pois cabe ao empregador decidir a época de concessão das férias. Além disso, em regra, as férias devem ser concedidas em um só período, sendo o fracionamento excepcional. Neste caso, as férias poderão ser **fracionadas em apenas 2 períodos** (não 3). Por fim, apenas o empregado estudante que tiver menos de 18 anos é que possui o direito de fazer coincidir suas férias laborais com as escolares. Vejam o que diz a CLT:

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

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

A **letra 'D'** traz uma hipótese de perda do direito às férias parecida com a prevista no art. 133, I, da CLT. Caso um empregado seja desligado da empresa e for readmitido dentro de 60 dias da dispensa, a contagem do período aquisitivo das férias será retomada. Isso mesmo, não será zerada e iniciada nova contagem. Como trata-se do mesmo empregador e de um curto período de desligamento (menos de 60 dias), o legislador achou por bem determinar a continuidade da contagem do período aquisitivo.

Entretanto, se ele for desligado e não for readmitido nesse prazo, ele perderá o direito a férias:

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

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

Há ainda outras 3 hipóteses de perda do direito de férias. Vamos a elas:



CLT, art. 133 - **Não terá direito a férias** o empregado que, no curso do período aquisitivo: (..)

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

Este inciso retira do empregado o direito às férias quando este usufrua de **licença remunerada por mais de 30 dias**.

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

Esta hipótese é semelhante à anterior, mas trata do caso específico em que a empresa paralisa as atividades e o empregado deixa de prestar serviços com percepção do salário.

Se a paralisação dos serviços for inferior a 30 dias, **não** haverá repercussão no período de férias a ser concedido ao trabalhador.

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

Aqui se tem hipótese em que o empregado perde direito às férias por ter-se afastado do trabalho por mais de 6 meses. O inciso frisa que o período de afastamento, mesmo que descontínuo, implicará na perda do direito às férias.

6. (Exame CFC 2016-1 – Bacharel) De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, no que se refere a remuneração de férias, julgue os itens abaixo como Verdadeiros (V) ou Falsos (F) e, em seguida, assinale a opção CORRETA.

I. Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, a remuneração de férias será apurada pela média do período aquisitivo, e será aplicado o valor do salário na data da concessão das férias.

II. Quando o salário for pago por tarefa, a remuneração de férias será apurada com base na média da produção no período aquisitivo do direito a férias, e será aplicado o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.

III. Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, a remuneração de férias será apurada pela média percebida pelo empregado nos dezoito meses que precederem a concessão das férias.

A sequência CORRETA é:

a) F, F, V.



- b) F, V, F.
- c) V, F, V.
- d) V, V, F.

Gabarito (D), já que apenas o item III é falso.

A **assertiva I** está corretíssima. Quando o salário é pago por hora, com jornadas variáveis, apurar-se-á a média de horas do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias (CLT, art. 142, §1º).

A **assertiva II** está correta. Caso o salário seja pago por tarefa, também deverá se apurar a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor da remuneração da data da concessão:

*CLT, art. 142, § 2º - Quando o **salário for pago por tarefa** tomar-se-á por base a média da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.*

A **assertiva III** está incorreta, pois, no caso de salário pago por percentagem, comissão ou viagem (os chamados “comissionistas”), ao contrário dos anteriores, em que o valor do salário nas férias era calculado com base na média do salário percebido durante o período aquisitivo, aqui a média é calculada “nos 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias”:

*CLT, art. 142, § 3º - Quando o salário for pago por **percentagem, comissão ou viagem**, apurar-se-á a **média** percebida pelo empregado **nos 12 (doze) meses** que precederem à concessão das férias.*



2.6. QUESTÕES SOBRE SINDICATOS

Apesar de ser pouco exigido, achamos pertinente incluir breves apontamentos acerca dos sindicatos. O conceito de sindicato, segundo Amauri Mascaro Nascimento²⁰, é

“(...) uma forma de organização de pessoas físicas ou jurídicas que figuram como sujeitos nas relações coletivas de trabalho. A característica principal do sindicato é ser uma organização de um grupo existente na sociedade. Essa organização reúne pessoas físicas, os trabalhadores, mas pode reunir também pessoas jurídicas, as empresas, uma vez que estas se associam em sindicatos também – os sindicatos dos empregadores. As pessoas que se associam o fazem não para fins indiscriminados, mas como sujeitos das relações coletivas de trabalho”.

O principal dispositivo acerca dos sindicatos encontra-se previsto no art. 8º da CF:

Art. 8º É **livre** a **associação profissional ou sindical**, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente[atualmente o Ministério do Trabalho e Emprego], ***vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical***;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

O inciso I, do art. 8º transcrito acima, prevê o **princípio da autonomia sindical**, que garante aos sindicatos liberdade de se organizarem sem interferências do Estado e das empresas.

²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 37 ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 465.



Por serem autônomos, não cabe autorização do Estado para sua criação. Entretanto, a própria CF/88 exige o **registro** de tais entidades no órgão competente.

O inciso II, por sua vez, prevê o princípio da unicidade sindical. Na **unicidade sindical**, adotada pela CF/88, somente se admite um sindicato representativo dos trabalhadores na mesma base territorial (a base não pode ser inferior a um Município):

CF/88, art. 8º, II - é **vedada** a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

A principal atribuição das entidades sindicais é a representação dos trabalhadores, defendendo os interesses da categoria:

CF/88, art. 8º, III - *ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;*

Esta atuação ocorre, como dito no art. 8º, II, na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais, o que abrange atuação do sindicato na esfera administrativa e na defesa dos trabalhadores na via judicial.

Além disso, relevante é a atuação negocial do sindicato, buscando melhorias nas negociações coletivas de trabalho:

CF/88, art. 8º, VI - é **obrigatória** a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

A reforma trabalhista **extinguiu** uma atribuição dos sindicatos, que consistia na obrigatoriedade de assistência dos sindicatos nas rescisões dos contratos de trabalho de empregados com mais de um ano de serviço. Assim, foi revogado o texto abaixo que atribuía aos sindicatos tal competência:

~~CLT, art. 477, § 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.~~

Por fim, destacamos que também o aposentado que for filiado ao sindicato poderá se candidatar para ser dirigente do sindicato, não apenas os empregados que estão na ativa, como poderíamos pensar:

CF/88, art. 8º, VII - o **aposentado** filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

1. (Exame CFC 2013-1 – Técnico) Considerando o disposto na Constituição da República Federativa do Brasil, sobre as Organizações Sindicais, julgue os itens abaixo como Verdadeiro (V) ou Falso (F) e, em seguida, assinale a opção **CORRETA**.



- I. É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.
- II. Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.
- III. Não é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.
- IV. O aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais.

A sequência CORRETA é:

- a) F, F, V, V.
b) F, V, V, F
c) V, F, F, F.
d) V, V, F, V.

Gabarito: D.

Conforme destacado nos comentários anteriores à questão, apenas a assertiva III está incorreta, já que é sim **obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho**.



2.7. QUESTÕES SOBRE INTERRUÇÃO E SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

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

Como sabemos, a principal obrigação do empregador é remunerar (obrigação de dar), enquanto a principal obrigação do empregado é prestar os serviços (obrigação de fazer).

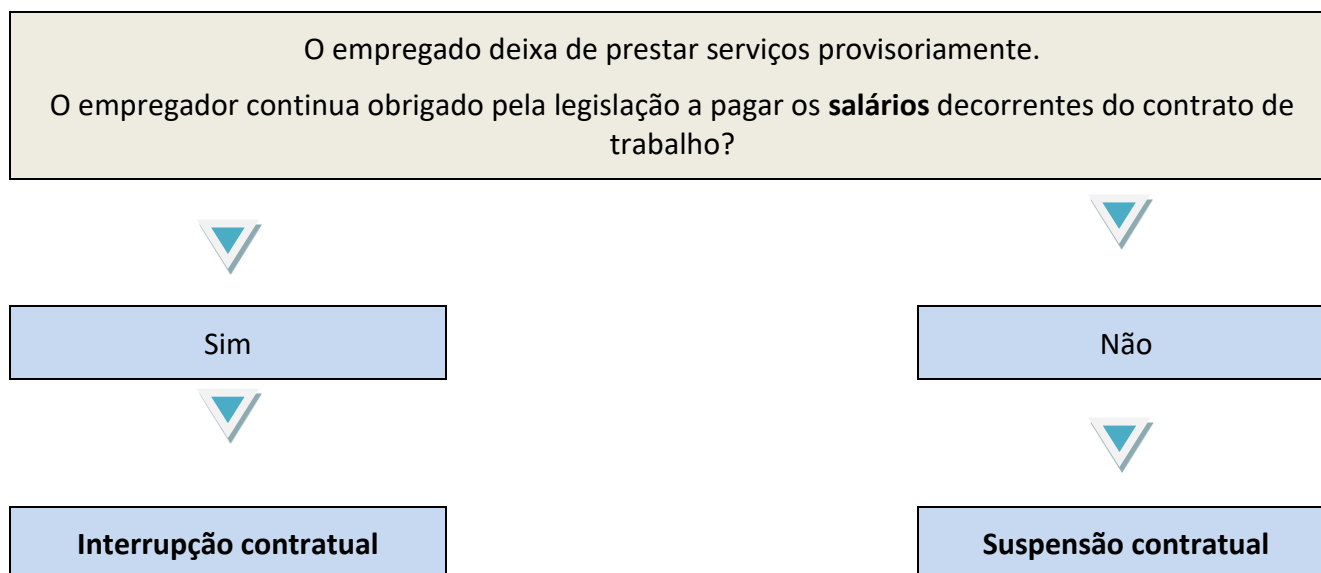
Pois bem, há diversas circunstâncias que levam à sustação destes efeitos do contrato de trabalho, como, por exemplo: afastamento por acidente do trabalho, suspensão disciplinar, greve etc.

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

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

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

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



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

²¹ DELGADO, Mauricio Godinho, Op. cit., p. 1091.



Há **duas exceções** para as regras descritas no parágrafo anterior. Ou seja, há duas hipóteses de suspensão contratual em que o tempo de serviço é contado e que deve haver recolhimento do FGTS, a saber:

- 1) prestação do serviço militar obrigatório;
- 2) afastamento por acidente do trabalho após o 16º dia.

Não se preocupem! Ambos os casos serão detalhados a seguir.

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

CLT, art. 471 - Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.

Vistas as regras gerais, passemos agora ao detalhamento das hipóteses previstas na legislação de interrupção e, depois, de suspensão contratuais.

2.7.1. Interrupção do contrato de trabalho

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

Férias

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

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

DSR



O descanso semanal remunerado (DSR), também conhecido como repouso semanal remunerado (RSR) é hipótese de **interrupção**, pois é o dia em que o empregado não labora, mas, regra geral²², continua a receber o salário:

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

(...)

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

Feriados

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

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

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

Intervalos remunerados

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

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

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

CLT, art. 253 - Para os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 (vinte) minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo.

Faltas justificadas (abonadas)

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

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

²² Falaremos detalhadamente na aula relativa a jornada de trabalho sobre as condições para que o repouso semanal seja, de fato, remunerado.



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

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

(...)

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

Afastamento previdenciário por doença ou acidente ≤ 15 dias

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

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

(...)

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

Convocação da Justiça Eleitoral

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

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

Lockout (locaute)

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

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

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



Representações no Conselho Curador do FGTS e CNPS

O Professor Ricardo Resende²³ apresenta dois casos que também configuram **interrupção** contratual, que são a participação em atividades do Conselho Curador do FGTS e nas atividades do Conselho Nacional de Previdência Social (CNPS).

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

(...)

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

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

(...)

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

Participação em Comissão de Conciliação Prévia

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

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

Licença-maternidade

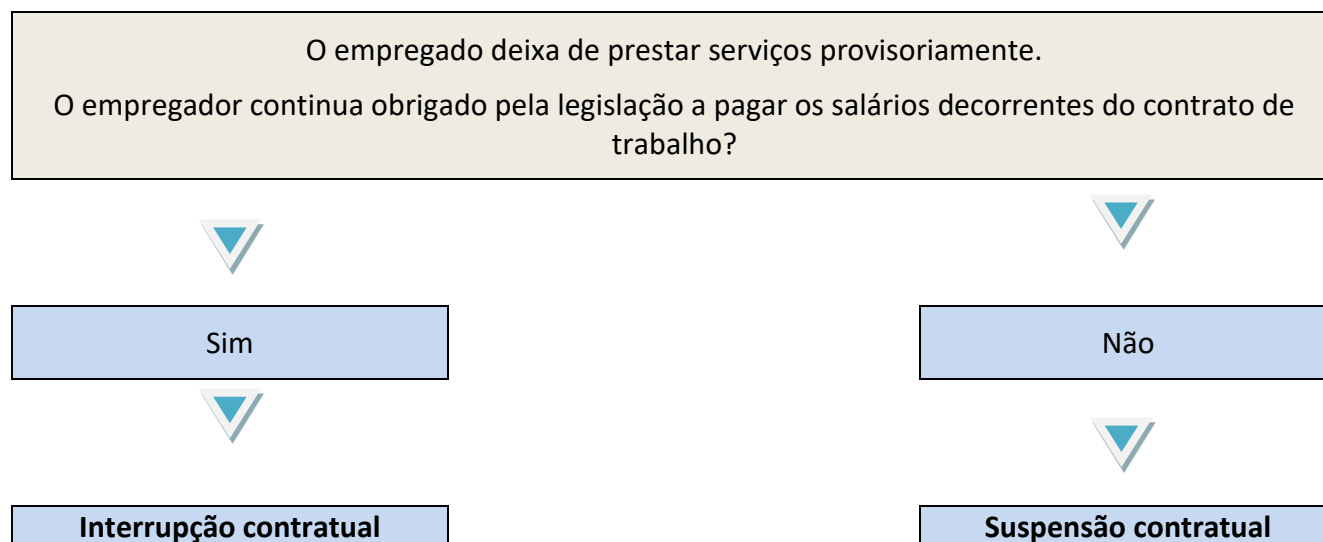
O enquadramento da licença-maternidade gera controvérsias porque o salário do período de afastamento é pago pela Previdência Social, e não pelo empregador:

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

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

²³ RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho Esquematizado. Rio de Janeiro: Método, 2011, p. 602.





Por fim, ressalta-se a **alteração na CLT** ocorrida em 24/10/2013, por força da Lei 12.873/2013, a qual alterou e incluiu alguns dispositivos, deixando a atual redação da CLT da seguinte forma:

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

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

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

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

Redução da jornada no curso do aviso prévio

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

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

CLT, art. 488 - O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.



Parágrafo único - É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, (...) por 7 (sete) dias corridos (...).

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

Aborto comprovado por atestado médico oficial

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

*CLT, art. 395 - Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá um **repouso remunerado de 2 (duas) semanas**, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.*

Artigo 473 da CLT

Veremos agora uma série de afastamentos legais previstos na própria CLT, que manterão o direito dos empregados ao salário correspondente e, por este motivo, configuram interrupção do contrato de trabalho. Alguns desses pontos foram exigidos no 1º exame de 2015. Portanto, precisamos ficar atentos! Vamos lá!

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

SUM-155 AUSÊNCIA AO SERVIÇO

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

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

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

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

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

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

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

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

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



2.7.2. Suspensão do contrato de trabalho

Ao contrário da interrupção contratual, onde o obreiro não presta serviços mas recebe salário, aqui teremos a sustação ampla e bilateral do contrato de trabalho, de modo que não há nem prestação de serviços nem pagamento de salário.

Nestes casos não há pagamento de salário e, como regra geral, não se conta tempo de serviço ou se recolhe FGTS.

Faltas não justificadas

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

Intervalos não remunerados

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

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

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

Greve

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

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

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

Afastamento previdenciário por doença ou acidente > 15 dias

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

Art. 60. O auxílio-doença será devido ao segurado que ficar incapacitado para seu trabalho ou sua atividade habitual, desde que cumprido, quando for o caso, o período de carência exigido nesta Lei:

*I - ao segurado **empregado**, a partir do **décimo sexto dia do afastamento** da atividade ou a partir da data de entrada do requerimento, se entre o afastamento e a data de entrada do requerimento decorrerem mais de quarenta e cinco dias; e*

*II - aos **demaís segurados**, a partir do **início da incapacidade** ou da data de entrada do requerimento, se entre essas datas decorrerem mais de trinta dias.*



Este é um dos dois casos excepcionais em que, mesmo sendo uma suspensão contratual, **há contagem do tempo de serviço e recolhimento do FGTS**.

Aposentadoria por invalidez

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

CLT, art. 475 - O empregado que for aposentado por invalidez terá suspensão o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

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

Suspensão disciplinar

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

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

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

Prisão provisória

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

Afastamento para inquérito de apuração de falta grave

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

CLT, art. 494 - O empregado [estável] acusado de falta grave poderá ser suspensão de suas funções, mas a sua despedida só se tornará efetiva após o inquérito e que se verifique a procedência da acusação.

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

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



CLT, art. 495 - Reconhecida a inexistência de falta grave praticada pelo empregado, fica o empregador obrigado a readmiti-lo no serviço e a pagar-lhe os salários a que teria direito no período da suspensão.

Afastamento para participação em curso ou programa de qualificação

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

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

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

Segue abaixo a previsão celetista do afastamento:

CLT, art. 476-A. O contrato de trabalho poderá ser suspensão, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação²⁴.

Empregado eleito para direção de empresa

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

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

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

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

Empregado eleito para representação profissional ou sindical

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

²⁴ CLT, art. 471 - Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.



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

(...)

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

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

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

Serviço militar obrigatório

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

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

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

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

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

Assim como ocorre no afastamento por acidente do trabalho (a partir do 16º dia), na prestação de serviço militar obrigatório **há contagem do tempo de serviço e recolhimento do FGTS**, mesmo sendo espécie de suspensão contratual.

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

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

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

No 2º exame de 2019 a banca cobrou esse assunto da seguinte maneira:



1. Quando da suspensão ou da interrupção do contrato de trabalho, não há a prestação de serviços para o empregador. Um contador responsável pelas rotinas trabalhistas de determinada empresa sabe que, em linhas gerais, na interrupção do contrato de trabalho, o empregado continua recebendo sua remuneração e há a contagem do tempo de serviço, o que não ocorre no caso de suspensão do contrato. Neste contexto, as seguintes hipóteses são de interrupção de contrato de trabalho para um empregado, EXCETO:

- A) Afastamento para exercício de cargo público.
- B) Necessidade de o empregado comparecer a juízo.
- C) Licença de três dias consecutivos, em virtude de casamento.
- D) Doação voluntária de sangue devidamente comprovada, por um dia, em cada doze meses de trabalho.

Comentários

Gabarito (A), visto que o empregador suspende o pagamento de salários do empregado durante o afastamento para exercício de determinados cargos públicos.

Além disso, por eliminação, as demais alternativas mencionam hipóteses de interrupção contratual, assim previstas na CLT:

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

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

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

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

2. (Exame CFC 2015-1 – Bacharel e Técnico) De acordo com a CLT, no que se refere às situações em que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, julgue os itens abaixo e, em seguida, assinale a opção CORRETA:

- I. O empregado poderá ausentar-se do trabalho até cinco dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, via sob sua dependência econômica.
- II. O empregado poderá ausentar-se do trabalho até cinco dias, a cada doze meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.
- III. O empregado poderá ausentar-se do trabalho nos dias em que estiver, comprovadamente, realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.
- IV. O empregado poderá ausentar-se do trabalho pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

Estão CORRETOS os itens:

- a) I e II, apenas.



- b) I, II, III e IV.
- c) II e III, apenas
- d) III e IV, apenas.

Comentários

Gabarito (D), já que estão corretos apenas os itens III e IV.

Assertiva I (incorreta):

No caso da licença por motivo de falecimento de familiar (licença-nojo), o prazo é de dois dias consecutivos, não cinco.

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

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

Assertiva II (incorreta):

No caso de doação voluntária de sangue, o afastamento também não é de cinco dias, mas apenas de um. Vejam as demais condições abaixo:

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

(..)

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

Assertiva III (correta):

Questão na qual se transcreveu o seguinte inciso:

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

(..)

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

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

Assertiva IV (correta):

Outra questão na qual se transcreveu um inciso da CLT:

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



(..)

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

3. (Exame CFC 2015-2 – Bacharel) Em relação aos direitos trabalhistas dos empregados, julgue os itens abaixo como Verdadeiros (V) ou Falsos (F) e, em seguida, assinale a opção CORRETA.

II. Os empregadores devem continuar a realizar o depósito na conta vinculada do FGTS ao empregado afastado para prestação do serviço militar obrigatório.

Comentários

Gabarito (Verdadeira)

A assertiva está verdadeira, pois a prestação do serviço militar obrigatório é um caso excepcional de suspensão contratual, pois há contagem do tempo de serviço e também recolhimento do FGTS.



3. LISTA DAS QUESTÕES COMENTADAS

3.1. QUESTÕES SOBRE CONTRATO DE TRABALHO

1. (Exame CFC 2012-2 – Técnico) Uma empresa societária contratou o empregado A por prazo determinado, uma vez que a natureza do serviço justificava a predeterminação do prazo e o empregado B com contrato de experiência.

Em relação à duração do contrato de trabalho, é CORRETO afirmar que:

- a) o prazo máximo do contrato de A é de 1 ano e de B é de 90 dias.
- b) o prazo máximo do contrato de A é de 1 anos e de B é de 45 dias.
- c) o prazo máximo do contrato de A é de 2 anos e de B é de 45 dias.
- d) o prazo máximo do contrato de A é de 2 anos e de B é de 90 dias.

2. (Exame CFC 2012-2 – Técnico) Em relação ao contrato individual de trabalho, é **CORRETO** afirmar que:

- a) o contrato de experiência só poderá ser prorrogado uma vez, não podendo o prazo total do contrato exceder a noventa dias.
- b) o contrato individual de trabalho requer, necessariamente, forma expressa, ou seja, registro por escrito.
- c) a mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados, tornando-os inválidos.
- d) as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas, sem quaisquer restrições.

3. (Exame CFC 2012-2 – Bacharel) De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), julgue os itens abaixo como Verdadeiros (V) ou Falsos (F) e, em seguida assinale a opção **CORRETA**.

- I. Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.
- II. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.
- III. 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.

A sequência CORRETA é:

- a) F, F, F.
- b) F, V, F.
- c) V, F, V.



d) V, V, V.

4. (Exame CFC 2011-1 – Bacharel) De acordo com a legislação trabalhista, julgue os itens abaixo como Verdadeiros (V) ou Falsos (F) e, em seguida, assinale a opção CORRETA.

I. Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiver sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

II. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

III. 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.

A sequência CORRETA é:

a) F, F, F.

b) F, F, V.

c) V, F, F.

d) V, V, V

3.2. QUESTÕES SOBRE TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO

1. (Exame CFC 2014-1 – Técnico) Assinale a opção que contém apenas hipóteses de justa causa para rescisão de contrato de trabalho, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

a) Falta injustificada ao trabalho, ato de improbidade, ato de indisciplina e insubordinação, morte do empregado.

b) Desídia no desempenho das respectivas funções, abandono de emprego, violação de segredo da empresa, ato de indisciplina ou de insubordinação.

c) Desempenho de obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço, abandono de emprego, violação de segredo da empresa, práticas constantes de jogos de azar.

d) Ato de improbidade, incontinência de conduta ou mau procedimento, condenação civil transitada em julgado, violação de segredo da empresa.

2. (Exame CFC 2014-2 – Técnico) De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho CLT, o empregado poderá considerar rescindido o contrato de trabalho e pleitear a devida indenização quando:

a) correr perigo manifesto de mal considerável.

b) houver desídia no desempenho de suas respectivas funções.



- c) ocorrer incontinência de conduta ou mau procedimento.
- d) praticar ato de improbidade administrativa.

3. (Exame CFC 2012-1 – Bacharel) O aviso prévio de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943 e alterações posteriores, poderá perfazer um total de até:

- a) trinta dias.
- b) quarenta e cinco dias.
- c) sessenta dias.
- d) noventa dias.

4. (Exame CFC 2012-1 – Bacharel) É vedado à empresa demitir o empregado sindicalizado a partir do:

- a) dia da divulgação do resultado final da eleição para representação sindical, salvo em caso de falta grave nos termos da lei.
- b) dia da eleição ao cargo de direção ou representação, salvo em caso de falta grave nos termos da lei.
- c) dia em que toma posse no sindicato da classe, salvo em caso de falta grave nos termos da lei.
- d) registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical, salvo em caso de falta grave nos termos da lei.

5. (Exame CFC 2011-2 – Bacharel) Caracteriza-se como rescisão injusta do contrato de trabalho a suspensão do empregado por:

- a) mais de quinze dias consecutivos em qualquer tempo.
- b) mais de vinte dias alternados no ano.
- c) mais de vinte dias alternados do semestre.
- d) mais de trinta dias consecutivos.

3.3. QUESTÕES SOBRE JORNADA DE TRABALHO



1. (Consulplan/TRF2 – Analista Judiciário – Área Administrativa – 2017) “Gilberto trabalha na empresa Rosa Martins Ltda. e cumpre jornada de 2ª a 6ª feira das 15h às 2h, com intervalo de uma hora para refeição.” Diante da situação retratada e da legislação trabalhista em vigor, assinale a alternativa correta.

A) O empregado em questão tem direito ao pagamento de horas extras, mas não ao adicional noturno, pois ele não trabalha até 5h da manhã.

B) Na situação apresentada não há direito a horas extras porque o módulo constitucional foi respeitado, mas o intervalo para refeição deveria ser de duas horas.

C) Gilberto tem direito ao pagamento de horas extras com adicional de, no mínimo, 50%, além do adicional noturno em relação à jornada compreendida entre 22:00h e 2:00h.

D) Tratando-se de horário misto, há direito ao pagamento do adicional noturno durante todo o horário de trabalho, além de horas extras porque ultrapassado o limite de 48 horas semanais.

2. (Consulplan/Terracap – Advogado – 2014) Em relação à duração do trabalho, assinale a alternativa INCORRETA.

A) A hora do trabalho noturno será computada como de 50 minutos.

B) Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 horas semanais.

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

D) Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20%, pelo menos, sobre a hora diurna.

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

Comentários

3. (Exame CFC 2017-1 – Bacharel) De acordo com a Consolidação das Leis de Trabalho – CLT, julgue os itens a seguir quanto à jornada de trabalho como Verdadeiros (V) ou Falsos (F) e, em seguida, assinale a alternativa CORRETA.

I. É expressamente vedada para os atuais empregados a alteração da jornada de trabalho de tempo integral para regime de tempo parcial.

II. É considerado trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda vinte e cinco horas semanais.

III. O empregado sob o regime de tempo parcial não poderá prestar horas extras.

A sequência CORRETA é:

a) F, V, V.

b) F, V, F.

c) V, F, F.

d) V, F, V.



4. (Exame CFC 2013-1 – Bacharel) Uma sociedade empresária está contratando um novo funcionário, que tem 17 anos de idade.

De acordo com o que estabelece a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sobre o trabalho do menor, assinale a opção CORRETA a respeito da relação de trabalho entre as partes.

a) A duração normal diária do trabalho do menor poderá ser prorrogada por duas ou mais horas diárias, a critério do empregador, desde que seja pago um acréscimo de 20% sobre a hora normal.

b) Entre dois períodos de trabalho contínuo do menor, é permitido um intervalo de repouso de 10 horas, observado o intervalo mínimo de 8 horas.

c) O menor de dezoito anos não poderá trabalhar no período compreendido entre às 22h e às 5h.

d) Os recibos legais pelo pagamento de salários deverão ser obrigatoriamente firmados pelo menor, em conjunto com seus representantes legais, sob pena de nulidade.

5. (Exame CFC 2016-1 – Bacharel) De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, no que se refere ao período de descanso, julgue os itens abaixo e, em seguida, assinale a opção CORRETA.

I. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho deverá haver um intervalo de 11 (onze) horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso.

II. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

III. Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal que favoreça o repouso dominical.

IV. O descanso semanal será de 18 (dezoito) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, ainda que por motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que o descanso recairá em outro dia.

Estão CORRETOS os itens:

a) I e III, apenas.

b) I, III e IV, apenas.

c) II e III, apenas.

d) II e IV, apenas.

6. (Exame CFC 2014-1 – Técnico) Com relação ao pagamento de horas extras, conforme previsto na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, julgue as opções abaixo como Verdadeiras (V) ou Falsas (F) e, em seguida, assinale a opção **CORRETA**.

I. Mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou contrato coletivo de trabalho, a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas extras em número não excedente a duas.

II. O acréscimo de salário não poderá ser dispensado, mesmo havendo compensação de horas em outro dia.

III. Empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.



A sequência CORRETA é:

- a) V, V, F.
- b) F, V, F.
- c) V, F, F.
- d) F, F, V.

7. (Exame CFC 2015-2 – Bacharel - adaptada) Em relação aos direitos trabalhistas dos empregados, julgue os itens abaixo como Verdadeiros (V) ou Falsos (F) e, em seguida, assinale a opção CORRETA.

I. Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado. A remuneração correspondente a esse repouso pode ser descontada quando o empregado não tiver frequência integral na semana.

8. (Exame CFC 2015-2 – Bacharel - adaptada) Em relação aos direitos trabalhistas dos empregados, julgue os itens abaixo como Verdadeiros (V) ou Falsos (F) e, em seguida, assinale a opção CORRETA.

III. A remuneração do trabalho noturno nas atividades urbanas, realizado entre as 18h de um dia e as 6h do dia seguinte, terá um acréscimo de 10%, calculado sobre o valor do salário mínimo.

3.4. QUESTÕES SOBRE SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

1. (Exame CFC 2014-1 – Técnico) e (Exame CFC 2014-1 – Bacharel) Considere abaixo os dados extraídos do recibo de salário de um empregado de uma sociedade empresária.

Descrição	Proventos
Salário Base	R\$2.500,00
Adicional por tempo de serviço	R\$320,00
Horas extras	R\$95,00
Auxílio-moradia (habitação)	R\$300,00
Auxílio-alimentação	R\$300,00
Auxílio para assistência médica mediante seguro-saúde	R\$200,00
Auxílio seguro de vida e acidentes pessoais	R\$150,00

De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, considera(m)-se salário *in natura*:

- a) Horas extras e adicional por tempo de serviço.
- b) Auxílio-moradia e auxílio-alimentação.
- c) Auxílio seguro de vida e acidentes pessoais.



d) Auxílio para assistência médica mediante seguro saúde.

2. (Exame CFC 2012-2 – Técnico) De acordo com o que estabelece a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) a respeito da remuneração dos empregados, julgue os itens abaixo como Verdadeiros (V) ou Falsos (F) e, em seguida, assinale a opção **CORRETA**.

I. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

II. Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, a habitação, o vestuário ou outras prestações *in natura* que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado.

III. O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, pode ser estipulado por período superior a um mês, no que concerne a comissões, percentagens e gratificações, no período de trinta dias.

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

A sequência **CORRETA** é:

a) F, F, V, V.

b) F, V, V, F.

c) V, V, F, V.

d) V, V, V, V.

3.5. QUESTÕES SOBRE FÉRIAS

1. (Exame CFC 2014-2 – Técnico) Um funcionário foi admitido em 1º.6.2013. O departamento de pessoal apresentou os seguintes dados do período aquisitivo de férias do funcionário:



Mês	Salário Bruto
Junho 2013	R\$1.600,00
Julho 2013	R\$1.600,00
Agosto 2013	R\$1.600,00
Setembro 2013	R\$2.400,00
Outubro 2013	R\$2.400,00
Novembro 2013	R\$2.400,00
Dezembro 2013	R\$2.400,00
Janeiro 2014	R\$2.400,00
Fevereiro 2014	R\$2.400,00
Março 2014	R\$2.400,00
Abril 2014	R\$3.600,00
Maio 2014	R\$3.600,00
Total	R\$ 28.800,00

Os aumentos salariais são decorrentes de mudança de cargo e dissídio coletivo.

No mês de junho de 2014, quando o funcionário gozou as férias, o salário dele permanecia no valor de R\$3.600,00.

Considerando-se apenas os dados acima, sabendo-se e que o funcionário não teve faltas registradas, o valor bruto relativo às férias a ser pago ao funcionário será de:

- a) R\$2.400,00.
- b) R\$3.200,00.
- c) R\$3.600,00.
- d) R\$4.800,00.

2. (Exame CFC 2013-2 – Técnico) De acordo com a Consolidações das Leis do Trabalho – CLT, **NÃO** será computado no cálculo do valor das férias:

- a) as gorjetas recebidas pelo empregado no período aquisitivo.
- b) as diárias para viagem que não excedem 50% do salário percebido pelo empregado no período aquisitivo.
- c) as comissões recebidas pelo empregado no período aquisitivo.
- d) a média de horas extras, eventualmente, trabalhadas pelo empregado no período aquisitivo.

3. (Exame CFC 2013-1 – Técnico) Um funcionário teve 10 faltas injustificadas no ano, as quais foram descontadas em sua folha de pagamento. Em relação ao impacto dessas faltas não justificadas para a aquisição do direito de férias do empregado, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, é **CORRETO** afirmar que:



- a) as faltas injustificadas do empregado ao trabalho afetaram a contagem dos dias de férias a que ele terá direito.
- b) as faltas injustificadas do empregado ao trabalho afetariam a contagem dos dias de férias, somente se não tivessem sido descontadas no salário do empregado.
- c) as faltas injustificadas do empregado ao trabalho foram irrelevantes para efeito da contagem dos dias de férias.
- d) as faltas injustificadas do empregado ao trabalho somente afetariam a contagem dos dias de férias se tivessem sido superiores a 15 dias.

4. (Exame CFC 2011-2 – Técnico) Três funcionários de uma determinada sociedade, após doze meses de trabalho, no regime de tempo integral tinham a seguinte quantidade de faltas não justificadas:

Funcionário n.º 1 – 5 faltas.

Funcionário n.º 2 – 12 faltas.

Funcionário n.º 3 – 8 faltas.

Nesses casos, de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os três funcionários terão, respectivamente, a seguinte quantidade de dias de férias:

- a) 24, 12 e 18.
- b) 24, 18 e 8.
- c) 30, 24 e 18.
- d) 30, 24 e 24.

5. (Exame CFC 2011-1 – Técnico) Em relação às férias, assinale a opção **CORRETA**.

- a) A época da concessão das férias será a que melhor atenda aos interesses do empregador, sendo garantido ao empregado estudante, menor de 18 anos, o direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.
- b) Após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias de, no mínimo, 10 dias corridos, descontadas as faltas que o empregado teve durante o período aquisitivo.
- c) As férias serão concedidas por solicitação do empregado, em no máximo três períodos não inferiores a 10 dias, nos 12 meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. O empregado estudante terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.



d) Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo, deixar o emprego e for readmitido dentro de 30 dias subsequentes à sua saída.

6. (Exame CFC 2016-1 – Bacharel) De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, no que se refere a remuneração de férias, julgue os itens abaixo como Verdadeiros (V) ou Falsos (F) e, em seguida, assinale a opção CORRETA.

I. Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, a remuneração de férias será apurada pela média do período aquisitivo, e será aplicado o valor do salário na data da concessão das férias.

II. Quando o salário for pago por tarefa, a remuneração de férias será apurada com base na média da produção no período aquisitivo do direito a férias, e será aplicado o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias.

III. Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, a remuneração de férias será apurada pela média percebida pelo empregado nos dezoito meses que precederem a concessão das férias.

A sequência CORRETA é:

- a) F, F, V.
- b) F, V, F.
- c) V, F, V.
- d) V, V, F.

3.6. QUESTÕES SOBRE SINDICATOS

1. (Exame CFC 2013-1 – Técnico) Considerando o disposto na Constituição da República Federativa do Brasil, sobre as Organizações Sindicais, julgue os itens abaixo como Verdadeiro (V) ou Falso (F) e, em seguida, assinale a opção **CORRETA**.

- I. É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.
- II. Ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.



- III. Não é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.
- IV. O aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais.

A sequência CORRETA é:

- a) F, F, V, V.
- b) F, V, V, F
- c) V, F, F, F.
- d) V, V, F, V.

3.7. QUESTÕES SOBRE SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

1. (Exame CFC 2019-2) Quando da suspensão ou da interrupção do contrato de trabalho, não há a prestação de serviços para o empregador. Um contador responsável pelas rotinas trabalhistas de determinada empresa sabe que, em linhas gerais, na interrupção do contrato de trabalho, o empregado continua recebendo sua remuneração e há a contagem do tempo de serviço, o que não ocorre no caso de suspensão do contrato. Neste contexto, as seguintes hipóteses são de interrupção de contrato de trabalho para um empregado, EXCETO:

- A) Afastamento para exercício de cargo público.
- B) Necessidade de o empregado comparecer a juízo.
- C) Licença de três dias consecutivos, em virtude de casamento.
- D) Doação voluntária de sangue devidamente comprovada, por um dia, em cada doze meses de trabalho.

2. (Exame CFC 2015-1 – Bacharel e Técnico) De acordo com a CLT, no que se refere às situações em que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário, julgue os itens abaixo e, em seguida, assinale a opção CORRETA:

- I. O empregado poderá ausentar-se do trabalho até cinco dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, via sob sua dependência econômica.



II. O empregado poderá ausentar-se do trabalho até cinco dias, a cada doze meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.

III. O empregado poderá ausentar-se do trabalho nos dias em que estiver, comprovadamente, realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

IV. O empregado poderá ausentar-se do trabalho pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

Estão CORRETOS os itens:

- a) I e II, apenas.
- b) I, II, III e IV.
- c) II e III, apenas
- d) III e IV, apenas.

3. (Exame CFC 2015-2 – Bacharel) Em relação aos direitos trabalhistas dos empregados, julgue os itens abaixo como Verdadeiros (V) ou Falsos (F) e, em seguida, assinale a opção CORRETA.

II. Os empregadores devem continuar a realizar o depósito na conta vinculada do FGTS ao empregado afastado para prestação do serviço militar obrigatório.



4. GABARITOS

4.1. QUESTÕES SOBRE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

1.	D	3.	D
2.	A	4.	D

4.2. QUESTÕES SOBRE TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO

1.	B	4.	D
2.	A	5.	D
3.	D		

4.3. QUESTÕES SOBRE JORNADA DE TRABALHO

1.	C	5.	A
2.	A	6.	C
3.	C	7.	V
4.	C	8.	F

4.4. QUESTÕES SOBRE SALÁRIO E REMUNERAÇÃO

1.	B
2.	C

4.5. QUESTÕES SOBRE FÉRIAS

1.	D	4.	D
----	---	----	---



2.	B	5.	A
3.	A	6.	D

4.6. QUESTÕES SOBRE SINDICATOS

1.	D
----	---

4.7. QUESTÕES SOBRE SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

1.	A
2.	D
3.	V



5. CONCLUSÃO

Bom pessoal,

Chegamos ao final da nossa aula. Espero que tenham gostado. Direito do Trabalho não é uma matéria difícil, mas, pelo volume de informações, exige uma leitura atenta do material. Sugiro que releiam o material e refaçam os exercícios.

Tentamos incluir apenas o necessário para o Exame de suficiência, nos limitando às regras gerais das disposições trabalhistas. Quem desejar se aprofundar, sugiro utilizarem nossos cursos regulares de Direito do Trabalho.

A Banca dos exames do CFC tem uma “queda” pela literalidade da CLT. Por isto, prestem bastante atenção aos dispositivos comentados na aula de hoje, os quais encontram-se, também, transcritos na próxima seção, para facilitar. O assunto “férias” é o que conta mais questões da banca. Além disso, como já dito, não há uma diferença no nível da cobrança desta matéria entre as provas de técnico e de bacharel.

Gostaríamos de fazer um pedido a todos que utilizaram este material em sua preparação: caso tenham alguma **sugestão de melhoria, críticas e observações**, por favor, **entrem em contato conosco**, para que possamos fazer as adaptações porventura necessárias.

Esforçamo-nos para apresentar o conteúdo da maneira simples e objetiva, dispondo as informações essenciais à preparação do (a) candidato (a) com a maior clareza possível, incluindo jurisprudência atualizada e questões recentes.

Entretanto, sempre há algo a melhorar, então contamos com a participação de vocês para que possamos aprimorar este material.

Um abraço e bons estudos!

Prof. Antonio Daud



6. REFERÊNCIAS DO CURSO

CARVALHO, Augusto César Leite de; ARRUDA, Kátia Magalhães; DELGADO, Mauricio Godinho. A Súmula Nº 277 e a Defesa da Constituição. Disponível em <
http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/28036/2012_sumula_277_aclc_kma_mgd.pdf?sequence=1> Acessado em 25fev2013

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

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013.

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

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

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

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

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

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

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

RESENDE, Ricardo. Direito do Trabalho Esquematizado. Rio de Janeiro: Método, 2012.



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.