DIREITO DO TRABALHO II-
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE JOÃO PESSOA
CURSO DE DIREITO
PROF° PAULO ANTONIO MAIA E SILVA

1° ESTÁGIO

CONTRATO DE TRABALHO

TRABALHO SUBORDINADO/AUTÔNOMO – DICOTOMIA. Originou-se da doutrina Italiana, permanecendo até o momento, a divisão do trabalho profissional em subordinado e autônomo, sendo o primeiro o objeto final do estudo e aplicação do direito do trabalho, e, ao segundo, aplica-se apenas uma regulamentação do exercício profissional enquadrado em outros ramos do direito.

Todavia, com o advento das modificações implementadas no art.114 da CF, com a emenda constitucional n° 45, de 08 de dezembro de 2004, foram ampliadas as hipóteses de competência da justiça do trabalho para todas as relações de trabalho, bem como de outras controvérsias delas decorrentes (art.114, I e IX) [1].Com esta mudança não houve alteração no campo de aplicação do direito material trabalhista: as normas do ordenamento jurídico laboral (CLT e congêneres) continuam sendo de aplicação exclusiva do trabalhador subordinado, ou melhor dizendo, do empregado.

A diferença em relação ao quadro anterior à emenda n° 45 é que atualmente as ações que envolvam litígio decorrente de outras relações de trabalho serão apreciadas no âmbito da justiça especializada trabalhista, mas com a aplicação da legislação a elas pertinente.

Neste passo, ainda se continuará diante de um grande problema existente no direito do trabalho quando se busca precisar a existência de um trabalho subordinado, na ausência dos elementos formais que o caracterizam de imediato, como o contrato de trabalho anotado na CTPS. O problema é este: como estabelecer a distinção entre trabalho subordinado e trabalho autônomo, e, feita a distinção, como definir a subordinação?

RELACÃO DE TRABALHO E CONTRATO DE TRABALHO

Como a disciplina da prestação do trabalho subordinado veio a decorrer, cada vez mais, de fontes estranhas às partes (contratantes), ou seja, imperativos sociais e econômicos, indisponíveis, via de regra, em sua maioria, muitos autores vieram a negar a existência do contrato de trabalho, que pressupõe a autonomia das vontades. Estas posições eram baseadas também na idéia de que a relação de trabalho subordinada, como passaram a denominar, resulta apenas da inserção do trabalhador na empresa.Ele — trabalhador— não mais contrata" com o empregador, apenas tornar-se-ia membro de uma instituição.

Contudo, essas observações não desnaturam o aspecto contratual da prestação de trabalho subordinado, pois contrato—é uma lição básica— deriva de um acordo de duas ou mais vontades que visa produzir efeitos jurídicos .Logo, se o empregado é admitido a trabalhar na empresa, esse ato de admissão pressupõe, logicamente, um acordo de vontades: um contrato.

De idêntica forma, mesmo que a vontade do empregado limite-se muitas vezes apenas em aderir às condições, muitas vezes prefixadas pelo empregador, este fato também não

---

[1] "*Art. 114.* Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

descaracterizará o aspecto contratual, uma vez que a igualdade jurídica não corresponde, em sua maioria, a real situação dos contratantes.

Assim, não podemos confundir "relação jurídica de trabalho" ue pressupõe o contrato, e "relação de trabalho", daí porque se admite a distinção feita por Hirosê Pimpão: *"relação jurídica de trabalho " é a que resulta de um contrato de trabalho, denominando-se "relação de emprego, quando se trata de contrato de trabalho subordinado. Quando não há contrato teremos apenas simples relação de trabalho.Assim, sem contrato e trabalho (strictu sensu)não há relação de emprego; pode haver ...relação de trabalho ."*

Atualmente no direito brasileiro, essa distinção entre o contrato de trabalho e as demais relações de trabalho se apresenta mais claramente delineada no código civil de 2002, no capítulo referente à prestação de serviços(art.593) onde o legislador informa que : *"A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo."*

Com isso se pode afirmar categoricamente que *"contrato de trabalho"* ficou sendo uma expressão própria para delimitar a relação de trabalho subordinado, entre empregado e empregador.As relações de trabalho autônomo passaram a adotar a terminologia própria de cada forma de trabalho(contrato de prestação de serviços, de empreitada, de corretagem, de transporte, etc.), não mais podendo se denominar de contrato de trabalho.

No direito do trabalho são sinônimos de contrato de trabalho as expressões "relação de emprego" e "relação de trabalho subordinado", às quais se aplicam, da mesma maneira, a CLT e a CF, nos arts.7° ao 11°.

Temos ainda a realidade das relações de emprego que não são regidas pela CLT por o serem por lei própria, como o caso do administrador(lei 4769/65 e 7321/85), advogado(lei 8906/94), aeronauta(lei 7183/84), assistente social(lei 1889/53), bibliotecário(lei 4084/62), contabilista(lei 4695/65), enfermeiro(lei 7498//86), odontologista(lei 4324/64), médico(lei 3999/61), Peão de rodeio(lei 10220/01) e muitos outros.A eles, em princípio, a CLT não se aplica nos casos omissos na sua lei, com exceção se a ela—a lei específica— assim prever.

Conceito – Apesar da deficiência conceitual do art. 442 da CLT[2], quando diz que o contrato de trabalho é o acordo "correspondente "a relação de emprego",quando por sua natureza deveria ser "o que cria"relação de emprego.

Délio Maranhão nos preleciona que: *contrato de trabalho "strictu sensu" é um negócio jurídico pela qual uma pessoa física (empregado)se obriga, mediante pagamento de uma contraprestação (salário),a prestar trabalho de natureza não eventual em proveito de outra pessoa, física ou jurídica (empregador),a quem fica subordinado juridicamente*."

Natureza Jurídica – Após vários questionamentos sobre o qual seria sua verdadeira natureza jurídica, chegou-se ao consenso que para o empregado ele gera uma obrigação de fazer, mesmo que omissiva à primeira vista, e origina para o empregador uma obrigação de dar (prestação de salário),porque o seu objeto, como dos contratos em geral, é constituir uma obrigação.

Características:

a) sinalagmática – O contrato de trabalho é basicamente um contrato bilateral, porque gera obrigações e direitos recíprocos para os contratantes.Diferentemente do contrato no direito civil, onde este é aferido no cumprimento de suas obrigações específicas(entrega da coisa e pagamento), daí a existência da cláusula de inexecução do contrato, o contrato de trabalho é aferido no seu conjunto, por isso, mesmo quando o empregado não trabalha, em determinadas situações, mantém-se o aspecto sinalagmático, sendo devido o salário.

b)Contrato de direito privado – Partindo da teoria do interesse, o contrato de trabalho é de direito privado porque o seu objeto(a força de trabalho do empregado) e a sua destinação(aproveitamento pelo empregador)é nitidamente particular e afeito à esfera privada

---

[2] Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

das partes.Num segundo plano ele se situa nesta classificação porque os contratantes colocam-se no mesmo patamar de igualdade jurídica (igualdade jurídica contratual refere-se ao fato de ambas as partes terem direito e obrigações.Não se confunde com a relação de subordinação;

c) contrato intuitu personae – Em conseqüência de seu caráter fiduciário, o contrato de trabalho é concluído, ou seja é constituído, em relação à pessoa do empregado.Diz-se que o contrato de trabalho é infungível em relação à pessoa do empregado, daí a prestação de trabalho só poder ser cumprida por ele e não por outra pessoa, sob pena de se descaracterizar a relação contratual.No entanto, admite-se a fungibilidade do empregador, daí a existência da sucessão de empregadores e apenas em casos específicos, como o do mandato e do empregador doméstico, é que se considera haver a pessoalidade, neste aspecto, em relação à pessoa do empregador.

d) Consensual – O contrato de trabalho é chamado de contrato-realidade pelo fato da lei não exigir(arts.442 e 443 da CLT), via de regra, forma solene para sua validade.Admite-se que ele seja tácito ou expresso, verbal ou escrito, aperfeiçoando-se e gerando efeitos apenas com a presença dos elementos presentes na definição legal de empregado(art.3°, CLT).Esta regra, contudo, possui exceções, como o do trabalho temporário(lei 6019/74) e outras formas de contrato reguladas por lei específica, como o de atleta profissional de futebol e de artista profissional, casos em que a lei exige que o contrato seja formal e instrumentalizado, isto é, escrito.

e) de trato sucessivo – O contrato de trabalho é uma relação de débito permanente, derivada do princípio da continuidade e também por não se extinguir pela prática de um só ato ou pelo mero cumprimento isolado das obrigações. Assim, quando o empregado cessa a prestação do serviço e o empregador lhe remunera pelo trabalho, o contrato não se resolve, ou seja, não se extingue, mas tem início um novo ciclo, no qual se repetem as obrigações do contrato: trabalho e salário, e assim sucessivamente, sem que haja um momento ou uma data específica para ele acabar;

f) oneroso- à prestação de trabalho corresponde à contraprestação de salário.Em conseqüência do caráter alimentar do salário e de sua importância para a subsistência do empregado, o contrato de trabalho não pode ser gratuito, daí também ser irrenunciável o salário;

g) Comutativo – O contrato de trabalho possui igualdade jurídica nas suas obrigações, decorrendo isso do fato de ser oneroso, havendo assim a equivalência das prestações, de onde a prestação do trabalho gera o direito à remuneração ou vice-versa, lhe conferindo o caráter de comutatividade.

h)Alteridade/forfetariedade – A prestação laboral contratada pelo empregador e executada pelo empregado ocorre aleatoriamente, não sendo condicionada ao risco da atividade do empregador, de maneira que os riscos do trabalho executado pelo empregado e os seus resultados não são seus, mas sim do empregador.Essa é uma característica típica do contrato de trabalho.

i)"Animus contrahendi" – Vem a se constituir na manifestação, tácita ou expressa, da vontade dos sujeitos da relação de emprego, de estabelecerem uma relação jurídica de trabalho subordinado.Esta característica está ligada ao elemento essencial do consentimento na formação do vínculo empregatício, de maneira que se vier a demonstrar, e comprovar, a ausência da intenção de contratar uma relação de trabalho subordinado, pode-se dizer que não existe um contrato de trabalho.Contudo, há de se observar com as devidas cautelas tal característica, até em razão do princípio da continuidade do direito do trabalho.

FORMAS DE CONTRATAÇÃO(ART 443, CLT)[3]

No âmbito das obrigações e contratos, o contrato de trabalho é uma forma de contratação atípica, pois quanto à sua duração não tem um termo extintivo definido, ou seja, uma data previamente conhecida pelas partes para acabar. Além disso, como já visto, ele é um contrato não-solene, pois a CLT não exige, via de regra, forma prescrita para a sua validade, podendo ser verbal ou escrito, tácito ou expresso.Por isso se diz que o contrato de trabalho é um contrato-realidade,

PRAZO INDETERMINADO – É a forma de contratação na qual as partes, ao celebrá-lo, não estipulam a duração do contrato, nem prefixam seu termo. No contrato de trabalho, a indeterminação é a regra e deriva de uma dos princípios do direito do trabalho: a continuidade.Daí uma de suas características é ser um contrato cujas obrigações(trabalho e salário)são de trato sucessivo, renovando-se alternativamente a medida que vão se cumprindo na execução normal do contrato.

Características:

a) subjetiva – não haver declaração de vontade das partes no sentido de limitar a duração do contrato.Seja expressamente ou tacitamente, as partes não demonstram intenção de contratarem por um tempo específico ou determinado, mas ao contrário, não fixam nenhum termo ou condição, ou qualquer outro modo que implique o término do contrato;

b) objetiva – é preciso a denúncia do contrato, ou seja, a declaração de vontade de uma das partes para que o contrato termine. Por isso o contrato de trabalho é resolúvel *ad nutum*, isto é, em qualquer momento, com as ressalvas da estabilidade provisória.Como o contrato de trabalho por tempo indeterminado tem um sentido normal de permanência e de execução sucessiva e continuada, a sua extinção é sempre anormal, posto que contrária aos princípios que regem o sistema trabalhista, notadamente o princípio da continuidade.A denúncia do contrato no direito do trabalho se denomina de aviso prévio (art.487 da CLT).

PRAZO DETERMINADO – Sempre que as partes declarem a vontade de não se ligarem indefinidamente e saibam antecipadamente que se desligarão automaticamente se dá uma contratação por tempo determinado. Para o direito do trabalho, o contrato de trabalho por tempo determinado também admite a forma tácita e verbal(ver art.443, caput, da CLT).O texto da CLT não impõe para esta modalidade do contrato de trabalho uma forma solene, inclusive para o de experiência.Entretanto, a jurisprudência trabalhista entende que o contrato de experiência não admite a sua contratação verbal[4].

É importante trazer ainda a tona a modalidade de contrato por tempo determinado trazida pela lei 9.601/98, que apresenta regras distintas das preconizadas na CLT quanto aos demais contratos a termo, mas que é de aplicação mais restrita, pelas exigências feitas nesta Lei.

Para que o contrato seja considerado como de prazo determinado é preciso (art.443, § 1°, CLT)[5]:

---

[3] Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

[4] REQUISITOS – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – Não se admite forma tácita Estipular – segundo a letra do art. 445 da CLT – é pactuar por escrito. (TRT 2ª R. – RO 20000271203 – (20010330768) – 9ª T. – Rel. Juiz Luiz Edgar Ferraz de Oliveira – DOESP 03.07.2001).

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - PROVA – O contrato de experiência, por ser um acordo bilateral firmado entre empregado e empregador com termo final prefixado nos limites legais, não é passível de pactuação tácita, exigindo-se para a sua comprovação um mínimo de formalização escrita. A inexistência de ajuste escrito ou de anotações na CTPS da autora dessa condição especial desconfigura o pacto experimental. (TRT 20ª R. – RO 259/01 – (225/01) – Rel. Juiz João Bosco Santana de Moraes – J. 06.03.2001)

[5] § 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.

a)**depender de termo prefixado**- Ou seja, as partes devem estipular uma data de início e de término do contrato.Neste caso, por evidente, a forma de contratação será expressa;
b)**da execução de serviços especializados**- A especialidade do serviço pode ser conseqüência da habilitação técnica do empregado (um obreiro que domine determinada técnica ou habilidade que o qualifique em meio a um universo de trabalhadores para desempenhar ou executar determinado serviço) ou pela própria natureza do serviço, que em si é específica.Como, por exemplo, em uma reforma de residência, onde o trabalhador é contratado apenas para executar os serviços de assentamento do piso do imóvel;
c)**da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada** – Quando não se pode prever o encerramento do contrato, por ser a sua execução condicionada a circunstâncias variáveis como condições metereológicas, climáticas, e outros, mas que se pode ter uma noção de quando ele se encerra.É o que acontece em trabalhos de safra e viagens náuticas.
REGRAS/CARACTERÍSTICAS/CONDIÇÕES DE VALIDADE: Para que o contrato por prazo determinado seja considerado válido, é necessário que as circunstâncias previstas no art.443, § 1° estejam atreladas a uma das situações explicitadas no art.443, § 2°[6], "a"ou "b". O contrato de experiência, que é a situação da letra "c", se justifica por si mesmo quanto a transitoriedade, pois a sua finalidade é possibilitar a avaliação do empregado, independente do tipo de trabalho, cargo ou função, daí não ser necessária a combinação exigida para os demais casos de contrato por tempo determinado.

Tal exigência acontece para que o contrato de trabalho por tempo determinado seja, de fato, uma forma de contratação utilizada para o atendimento de situações provisórias e temporárias.Estas condições impostas pela CLT também coíbem a utilização desmedida do contrato por prazo determinado, até mesmo como sucedâneo do contrato por prazo indeterminado, bem como as fraudes que possam ser praticadas em detrimento da forma de contratação indeterminada.
Eis as condições de validade do contrato por prazo determinado:
a)se tratar de serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo-Ou seja, de serviços que sua razão de ser são de caráter provisório, como a substituição de um funcionário no gozo de férias, licença-gestante, trabalho em hotéis, restaurantes, shoppings, etc, em razão de acréscimo extraordinário e provisório de serviço, tais como ocorre nas festas de fim de ano e férias;o trabalho em pequenas reformas, serviços de curta duração em geral;
b)se tratar de atividades empresariais de caráter transitório - **b)se tratar de atividades empresariais de caráter transitório** - Neste caso a predeterminação do prazo decorre do fato de os serviços do empregador serem de caráter provisório.Esta provisoriedade pode se dar tanto em razão da própria natureza do trabalho ser transitória, no caso de atividades sazonais como o trabalho em fábrica de ovos de páscoa ou na fabricação/comercialização de fogos de artifício em períodos juninos, como também pelo fato de a atividade estar sendo exercida de forma transitória em determinados locais, como acontece nas atividades circenses, parques de diversões itinerantes, feiras de exposições, rodeios, etc, durante o tempo em que permanecem nestes locais.

Neste último caso, todavia, ressalte-se que a atividade econômica do empregador é em si permanente.Ela será transitória nos locais por onde passa.Por isso o empregador tanto poderá ter empregados permanentes, que o acompanham por todos os locais por onde peregrina quanto contratar empregados para atender a serviços que só serão executados durante o seu tempo de

---

[6] § 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.

permanência no local.Para os primeiros o contrato de trabalho será por tempo indeterminado, pois a necessidade dos serviços é permanente.Já para os segundos, o contrato de trabalho será por tempo determinado, em razão de o trabalho ser exercido de maneira provisória.

c)de experiência. É um tipo de contrato determinado, cujo prazo não poderá exceder 90 dias, permitindo uma prorrogação dentro destes noventa dias[7]. É considerado como sendo um contrato de prova, pois a sua finalidade é a de possibilitar a avaliação do empregado pelo empregador quanto ao preenchimento dos requisitos específicos do posto de trabalho durante este período.Ao contrato de experiência são aplicados todos os direitos do contrato determinado.

. No caso de rescisão antecipada sem justa causa, a parte que der causa à rescisão é obrigada a indenizar a outra. O empregador pagando ao empregado metade da remuneração a que teria direito até o fim do contrato (art.479), e o empregado indenizando o empregador dos prejuízos causados, limitado ao valor a que teria direito caso fosse indenizado(art.480, caput e § 1°).Segundo a súmula 163 do TST cabe aviso prévio nos contratos de experiência[8], desde que previsto segundo as regras do art.481,que estabelece a cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão.

DURAÇÃO DO CONTRATO E PRORROGAÇÃO– O contrato por prazo determinado não pode ser estipulado por mais de dois anos e o de experiência por mais de noventa dias (art.445, caput, e parágrafo único[9]).Dentro desta regra, o art.445 fala que este prazo deve observar o que diz o art.451, que permite uma única prorrogação deste tipo de contrato[10].Esta prorrogação deve vir expressa no contrato, mas admite-se a sua forma tácita.Por uma questão de lógica e para ainda ser encarada como prorrogação, esta questão deve ser tratada entre as partes ainda no curso do contrato e antes de seu término.

Observadas conjuntamente estas regras, os contratantes, mesmo tendo prorrogado uma única vez o contrato, não poderiam estipulá-lo por período superior a dois anos ou noventa dias[11], caso se trate de contrato de experiência, sob pena de se transformar em contrato por prazo indeterminado.É que a CLT estabelece a duração máxima dos contratos por tempo determinado e fala de uma única prorrogação.Assim, se pode interpretar que, dentro do prazo máximo de duração do contrato pode ser feita uma única prorrogação.Evidente que, sendo estipulado no início pelo prazo de duração máxima, não há que se falar em prorrogação.Por outro lado, se estipulado por prazo inferior ao da duração máxima, cabe uma única prorrogação, a qual pode alcançar ou não o período remanescente da duração máxima, mas, em ambos os casos, cabendo uma prorrogação.

SUCESSÃO DE CONTRATOS POR PRAZO DETERMINADO – Com o intuito de se evitar a proliferação de sucessivos contratos por prazo determinado entre um mesmo empregador e empregado, burlando e fraudando a intenção da norma trabalhista, a CLT estabeleceu um prazo mínimo entre dois contratos celebrados por tempo determinado: seis meses(art.452[12]).

---

[7] Enunciado nº 188 TST- CONTRATO DE TRABALHO - EXPERIÊNCIA – PRORROGAÇÃO. O contrato de experiência pode ser prorrogado, respeitado o limite máximo de 90 (noventa) dias.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – INVALIDADE – PARCELAS RESCISÓRIAS – O limite temporal do contrato de experiência é de 90 (noventa) dias (CLT, art. 445, parágrafo único). Firmado por período acima do legalmente previsto, é de se considerar contrato por prazo indeterminado, fazendo o empregado jus às parcelas rescisórias dele decorrentes. (TRT 10ª R. – RO 1358/2000 – 3ª T. – Rel. Juiz Leônidas José da Silva – J. 19.07.2000)

[8] Nº 163 - AVISO PRÉVIO. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA-Cabe aviso prévio nas rescisões antecipadas dos contratos de experiência, na forma do art. 481 da CLT.

[9] Art. 445. O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do artigo 451.

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

[10] 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.

[11] DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 4ª edição, LTr, São Paulo:2005, p.529.

[12] Art. 452. Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de seis meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

Entretanto, caso o primeiro contrato tenha se resolvido pela execução de serviços especializados ou pela realização de um certo acontecimento suscetível de previsão aproximada, este período entre ele e o segundo contrato pode ser inferior aos seis meses.

No caso de isto não vir a ser observado, o contrato se transforma automaticamente em um contrato por prazo indeterminado, computando-se todos os períodos na forma descrita no art.453.[13]

RESCISÃO ANTECIPADA DOS CONTRATOS- Em caso de o contrato por tempo determinado vir a acabar antes do termo previsto, do seu fim regular pela conclusão dos serviços especificados ou da realização do certo acontecimento, a CLT prevê situações distintas para o dos contratantes que der causa a tal situação.

Se for o empregador, o art.479 determina que o este pague ao empregado metade do valor mensal da remuneração a que teria direito até o fim do contrato[14]

Se for o empregado, o art.480, caput e seu § 1°[15], estabelecem uma indenização a ser paga por ele, cujo valor, porém, não poderá ser maior do a que ele teria direito no caso do art.479, ou seja, metade da remuneração até o fim do contrato.

A CLT prevê ainda a possibilidade de se aplicar à rescisão dos contratos por tempo determinado, quando esta for antecipada por qualquer das partes, as mesmas regras dos contratos por tempo indeterminado, ou seja, aviso prévio e multa de 40% sobre o FGTS.É quando for inserida nos contratos a cláusula assecuratória de direito recíproco de rescisão, prevista no art.481.[16]

CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO DA LEI 9.601/98-A lei 9601/98 instituiu nova modalidade de contrato por tempo determinado que foge em alguns aspectos ao tratamento dado pela CLT a este tipo de contratação.

REQUISITOS-De inicio, os requisitos para esta contratação estão estabelecidos em seu art.1°[17]:Apenas podem ser instituídos por uma das formas de negociação coletiva—convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.O segundo requisito é que seja usado para admissões que representem acréscimo no número de empregados, de maneira que estão impedidas contratações que não signifiquem aumento nos postos de emprego.

É importante salientar que o art.1° desta lei deixa explícito que os contratos a termo por ela regulados estão dispensados de observar as condições exigidas no § 2° do art.443, podendo se aplicar em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento.

CARACTERÍSTICAS- O prazo de duração deste contrato é também de 02(dois)anos, contudo, pode, dentro desse prazo, ser prorrogado mais de uma vez(art.1°, § 2°). Como não dispõe nada acerca da sucessividade dos contrato, mantém-se então as disposições do art.452 da CLT.Diferentemente dos contratos regidos pela CLT, este tipo de contrato deve ser formal, ou seja, reduzido a um documento escrito(art.4°, § 3°).Durante o contrato, a os depósitos mensais do FGTS do empregado podem se manter em 2%(dois por cento)da remuneração do

---

[13] Art. 453. No tempo de serviço do empregado, quando readmitido, serão computados os períodos, ainda que não contínuos, em que tiver trabalhado anteriormente na empresa, salvo se houver sido despedido por falta grave, recebido indenização legal ou se aposentado espontaneamente.

[14] Art. 479. Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado, será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

[15] Art. 480. Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º. A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

[16] Art. 481. Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

[17] Art. 1º. As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu § 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

empregado, abaixo dos 8%(oito por cento)previstos na lei 8.036/90, que regulamenta o FGTS.A lei cria um depósito bancário trabalhista, mensal(art.2°, parágrafo único)a ser efetuado pelo empregador em conta vinculada do empregado e a a indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato(art.1°, I).

CONTRATO DE SAFRA

O contrato de safra é previsto na lei 5889/73(art.14, parágrafo único[18]). Delgado diz que ele é *o pacto empregatício rural a prazo certo, cujo termo final seja fixado m função das variações estacionadas da atividade agrária.*[19]

A expressão safra induz a presunção de que tais contratos seriam restritos à produção e a colheita da cultura, mas o decreto 73.626/74, que além de definir a pessoa do safrista, esclarece que o tempo dedicado ao preparo do solo para o cultivo e a colheita também se insere no conceito desta modalidade contratual[20]

As atividades exercidas no contrato de safra devem estar entre previstas na CLT para os contratos por tempo determinado no art.443, § 1°(**depender de termo prefixado**, **execução de serviços especializados e a realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada)**, bem como as condições de validade(**se tratar de serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo** e **realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada)**

Também se aplicam ao contrato de safra as mesmas disposições da CLT relativas ao prazo, duração, prorrogação, sucessão e rescisão que aos demais contratos por tempo determinado.

Há, contudo, um direito conferido ao safrista pelo art.14 da lei 5889/73[21]: uma indenização do tempo de serviço, em uma importância correspondente a 1/12 (um doze avos) do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Com o advento da Constituição de 1988 e do FGTS como regime obrigatório da indenização por tempo de serviço, se formou a celeuma se esse direito do safrista teria sido revogado implicitamente, ou melhor dizendo, não teria sido recepcionado pela Constituição.

Uma corrente doutrinária entende que a Constituição revogou tal direito e que sua concessão juntamente com o FGTS constituiria uma repetição, um bis in idem.

Uma outra corrente, no entanto, sustenta que não há repetição ou bis in idem visto que a indenização por tempo de serviço que o FGTS substituiu foi a que era devida aos empregados contratados por tempo indeterminado e que eram despedidos sem justa causa, situação bem distinta do contrato de safra que é modalidade de contrato a termo.Assim, a indenização do contrato de safra seria cumulável com o FGTS.Há inclusive o precedente administrativo n° 65 neste sentido

> *PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 65 -RURÍCULA. CONTRATO DE SAFRA. INDENIZAÇÃO AO TÉRMINO DO CONTRATO. FGTS, COMPATIBILIDADE.*
>
> *O art. 14 da Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, devendo tal indenização ser cumulada com o percentual do FGTS devido na dispensa. No contrato de safra se permite uma dualidade de regimes, onde o acúmulo de direitos corresponde*

---

[18] Parágrafo único. Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais da atividade agrária

[19] DELGADO, Maurício Godinho.*Curso de Direito do Trabalho*.3ª ed.São Paulo:Ltr, 2004, p.548.

[20] Art. 19. Considera-se safreiro ou safrista o trabalhador que se obriga à prestação de serviços mediante contrato de safra.

Parágrafo único. Contrato de safra é aquele que tenha sua duração dependente de variações estacionais das atividades agrárias, assim entendidas as tarefas normalmente executadas no período compreendido entre o preparo do solo para o cultivo e a colheita.

[21] Art. 14. Expirado normalmente o contrato, a empresa pagará ao safrista, a título de indenização do tempo de serviço, importância correspondente a 1/12 (um doze avos) do salário mensal, por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

a um plus concedido ao safrista. Não há que se falar, portanto, em bis in idem ao empregador rural.

CONTRATO DE OBRA CERTA

O contrato de obra certa, previsto pela lei 2.956/56[22] se insere no ordenamento juslaboralista como sendo um tipo de contrato por tempo determinado descrito por lei específica, mas que é regido pelas regras gerais da CLT referentes aos contratos por tempo determinado.

O que constitui sua especificação, e por isso o diferencia dos outros contratos, seriam a qualidade empresarial do empregador (que tem de exercer uma atividade permanente de construção civil) e a indenização por tempo de trabalho na forma do artigo 478 da Consolidação das Leis do Trabalho, com redução de 30% (trinta por cento).

A circunstância autorizadora do contrato de obra certa em questão, o qual não se confunde com a empreitada do direito civil (arts.610/625 do código civil), é a realização de um serviço ou obra certa ligados diretamente ao objeto da atividade econômica do empregador construtor.Ou seja, é necessário que o empregador tenha por atividade econômica a construção civil.

Neste aspecto, é peculiar que o contrato de obra certa leva em conta se tratar de serviços cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo sob a ótica do trabalho realizado pelo empregado e não pela atividade econômica do empregador, que deve ser permanente.

Deste modo, um empregado pode ser contratado para fazer uma obra certa, como o assentamento dos pisos dos apartamentos de um edifício residencial ou comercial de uma construtora. Acabado o serviço, que pode ser a termo ou de execução de serviços especializados, está acabado o contrato.

É preciso, contudo, entender a natureza do contrato de obra certa, que visa proporcionar ao construtor contratar empregados por prazo determinado para atender a necessidade de determinadas fases da construção, as quais implicam na execução de serviços específicos, como instalações hidráulicas, elétricas, marcenaria, pintura, etc, mas que sejam necessidades transitórias.Caso o construtor se utilize do contrato por obra certa para contratar os mesmos empregados de forma contínua e permanente, ou seja, para a execução dos mesmos serviços em todas as obras de construção que venha a executar, aí estará havendo a desvirtuação da natureza jurídica, da essência do contrato por obra certa e de sua finalidade, e restará configurado o contrato por prazo indeterminado.[23]

É que também se aplicam ao contrato de obra certa as mesmas disposições da CLT relativas ao prazo, duração, prorrogação, sucessão e rescisão que aos demais contratos por tempo determinado. Por isso, a utilização fraudulenta ou indevida do contrato por obra certa pode vir a caracterizar, de fato, uma contratação por tempo indeterminado.

À indenização disposta pela lei 2596/56 se aplicam as mesmas disposições já mencionadas do contrato de safra, sendo, portanto, cumulável com o recebimento do FGTS.

OUTRAS CARACTERÍSTICAS DOS CONTRATOS POR TEMPO DETERMINADO.

---

[22] Art. 1º. No contrato individual de trabalho por obra certa, as inscrições na carteira de trabalho e previdência social do empregado serão feitas pelo construtor, desse modo constituído em empregador, desde que exerça a atividade em caráter permanente.

Art. 2º. Rescindido o contrato de trabalho em face do término da obra ou serviço, tendo o empregado mais de 12 (doze) meses de serviço, ficar-lhe-á assegurada a indenização por tempo de trabalho na forma do artigo 478 da Consolidação das Leis do Trabalho, com 30% (trinta por cento) de redução.

[23]CONTRATO POR OBRA CERTA – DESCARACTERIZAÇÃO – ENQUADRAMENTO EM CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO – O Contrato por Obra Certa é um contrato por prazo determinado, celebrado entre as partes pelo período de duração da obra, o que não se configurou na hipótese, pois restou provada a existência de pacto por prazo indeterminado, em razão das atividades desenvolvidas pela autora se coadunarem com a atividade fim da recorrente. (TRT 11ª R. – RO 21039/2004-011-11-00 – (4125/2005) – Rel. Juiz Lairto José Veloso – J. 26.08.2005)

a) **Não caberá aviso prévio no fim do contrato determinado**, salvo cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão, na forma do art.481 da CLT[24];
b)**Não caberá multa de 40% para os contratos por prazo determinado** sobre o depósito do FGTS.Esta multa só é devida em caso de despedida sem justa causa em casos de contrato por tempo indeterminado.
c)**Não cabe nos contratos a termo as estabilidades provisórias**, tais como a da gestante, do dirigente sindical, do membro da CIPA, do empregado afastado por acidente de trabalho, por serem garantias do empregado contratado por tempo indeterminado;
d**)Limitação dos efeitos da suspensão ou interrupção do contrato de trabalho** em relação ao tempo de duração do mesmo, salvo acordo entre as partes em sentido contrário[25][26].

PREVALÊNCIA DO CONTRATO INDETERMINADO – é necessária, pois a existência de termo ou condição impede a concessão de direitos indispensáveis à proteção jurídica do trabalho subordinado, tendo o legislador orientado sua intenção no sentido de assegurar a permanência das situações jurídica do contrato, vez que ao trabalhador o que interessa é o ato de trabalhar e não o negócio que deriva.
RECONDUÇÃO TÁCITA – quando não ocorre renovação expressa e inequívoca do contrato, mas sim sem a manifestação expressa de vontades continuando o trabalhador a laborar e o patrão a pagar salário, depois de vencido o contrato, diz-se que houve recondução tácita, que tem por efeito específico converter o contrato por tempo determinado em contrato por tempo indeterminado.
ELEMENTOS DO CONTRATO DE TRABALHO/REQUISITOS
Como todo negócio jurídico, o contrato de trabalho requer para sua validade a soma de elementos internos e externos, que são denominados pressupostos e requisitos.
ELEMENTOS ESSENCIAIS- Os elementos essenciais do contrato de trabalho, ou jurídico-formais[27] são os mesmos previstos no código civil brasileiro para a validade do negócio jurídico(art.104, I a III), a saber:capacidade das partes, objeto lícito, forma prescrita ou não proibida por lei:
A)PRESSUPOSTOS (ELEMENTOS EXTERNOS)

CAPACIDADE DAS PARTES.Capacidade é a aptidão que se tem para exercer, em seu nome ou de outra pessoa, atos da vida civil.Capacidade trabalhista é, portanto, a aptidão reconhecida pelo direito do trabalho para se exercer atos pertencentes à vida trabalhista.

Quanto ao *empregador* desde que seja pessoa natural ou jurídica, ou até mesmo ente desprovido de personalidade, mas que a ordem jurídica atribua e reconheça a aptidão para contrair direitos e obrigações na vida civil, não há qualquer ressalva no direito do trabalho para que ele assuma direitos e obrigações trabalhistas.

Para o empregado, entretanto, há algumas regras a serem observadas.A capacidade trabalhista plena se dá atos dezoito anos(art.402, CLT[28]).Entre 16(dezesseis) e 18(dezoito)anos se dá a incapacidade relativa do trabalhador para os atos da vida trabalhista, excetuando-se o

---

[24] 481. Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado
[25] § 2º. Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação.
[26] DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 4ª edição, LTr, São Paulo:2005, p.535
[27] DELGADO, Maurício Godinho.*Curso de Direito do Trabalho*.3ª ed.São Paulo:Ltr, 2004, p.498.
[28] Art. 402. Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos.

menor trabalhador que tiver 14(catorze)anos, desde que vinculado a um contrato de aprendizagem(art.403, da CLT c/c art.7°, XXXIII, da CF)[29]

Sendo relativa a capacidade o trabalhador pode exercer por conta própria alguns dos atos da vida trabalhista, como trabalhar e assinar recibos de pagamento de salário(art.439 da CLT)[30]e outros acessórios como recibo de vale-transporte.Entretanto, para requerer a expedição de sua CTPS, para assinar contrato de trabalhado e para assinar o termo de rescisão do contrato, o menor deverá estar assistido por seu representante legal.(art.17, § 1° e 439 da CLT). Não poderão contratar os menores, os psicopatas e os que não puderem exprimir sua vontade.

LICITUDE DO OBJETO- O contrato de trabalho não pode ter como objeto uma atividade considerada como ilícita pelo ordenamento jurídico.Caso a atividade exercida pelo trabalhador se enquadre em uma das formas criminosas descritas na legislação penal ou seja prestada em uma destas formas, nenhum reconhecimento é dado pela legislação trabalhista a este trabalho.Por conseguinte, não haverá qualquer repercussão de caráter trabalhista para tal trabalho.

Não se pode confundir, porém, o trabalho *ilícito* com o trabalho *irregular*. Aquele é um trabalho que se amolda a um dos tipos penais ou concorre para tal.Irregular é o trabalho que se realiza em desrespeito às normas trabalhistas e desde que não incida na descrição de um tipo penal.O trabalho ilícito não tem qualquer proteção ou reconhecimento da lei trabalhista, mas o irregular sim.Como exemplo podemos citar o caso da proibição do trabalho noturno para menores de 18 anos(art.405, da CLT)[31].Em caso de haver este trabalho o empregador será obrigado a pagar o respectivo adicional noturno e não poderá alegar que por ser irregular não há obrigação em pagar o adicional.

FORMA PRESCRITA OU NÃO PROIBIDA POR LEI

O Direito em si não exige forma para a validade dos atos e negócios jurídicos.Forma é a instrumentalização do ato ou negócio jurídico, ou seja, a demonstração física de que um ato aconteceu de determinada maneira exigida pela lei.

O contrato de trabalho é um contrato não solene, isto é, que não exige qualquer forma prevista em lei(art.442 e 443 da CLT)podendo ser ajustado até de forma tácita.Inclusive a jurisprudência trabalhista sedimentou o entendimento de que evidenciada e não havendo controvérsia sobre a prestação de trabalho, se presume a existência de um contrato de trabalho subordinado, cabendo ao tomador de serviços o ônus de provar que a relação de trabalho não era subordinada mas sim de outra natureza(súmula 212 do TST).[32]

Contudo, há na jurisprudência e em leis esparsas, contratos de trabalho no qual é exigida sua instrumentalização, como no atleta profissional de futebol, nos contratos por tempo determinado da lei 9.601/98, artista profissional, etc.

B)REQUISITOS (ELEMENTOS INTERNOS).

CONSENSO – É o acordo de vontades da qual resulta o contrato.Trata-se do animus contrahendi.Há, nesse caso, a manifestação, tácita ou expressa, da intenção tanto do empregado quanto do empregador em se vincularem por meio de um contrato de trabalho.

---

[29] Art. 403. É proibido qualquer trabalho a menores de dezesseis anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.
Art.7°, 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;

[30] Art. 17. Na impossibilidade de apresentação, pelo interessado, de documento idôneo que o qualifique, a Carteira de Trabalho e Previdência Social será fornecida com base em declarações verbais confirmadas por duas testemunhas, lavrando-se na primeira folha de anotações gerais da carteira termo assinado pelas mesmas testemunhas.
§ 1º. Tratando-se de menor de 18 anos, as declarações previstas neste artigo serão prestadas por seu responsável legal
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 anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida

[31] Art. 404. Ao menor de 18 anos é vedado o trabalho noturno, considerado este o que for executado no período compreendido entre as 22 (vinte e duas) e as 5 (cinco) horas.

[32] Nº 212 - DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA
O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

CAUSA – Vem a ser motivo típico do contrato, ou seja, o fim imediato que ambos podem alcançar com a sua realização.Neste aspecto, os motivos do contrato de trabalho serão distintos para empregado e empregador.Para o empregado, o motivo que o leva a pretender estabelecer uma relação contratual é o de obter o salário para a sua manutenção e de sua família.O motivo é de natureza alimentar, de sustento.O empregado não pretende ser sócio do empregador, o que transformaria o contrato de trabalho em contrato de sociedade e nem prestar o serviço de forma gratuita, o que o transformaria em trabalho voluntário.

. Já para o empregador, o motivo que o leva a realizar o contrato de trabalho é eminentemente econômico.Ao contratar o empregado, o empregador objetiva usar, empregar a força de trabalho contratada em benefício da sua atividade empresarial, em sua organização, como instrumento dela, e para dela obter maior lucratividade, que é o fim de toda atividade econômica..

REMUNERAÇÃO (ART.457)

.

SALÁRIO E REMUNERAÇÃO – DISTINÇÃO. Para o direito do trabalho é importante a compreensão didática dos conceitos de salário e de remuneração, em razão da existência de expressões semelhantes em outros ramos do direito, notadamente no direito administrativo, bem como para se entender a proteção dada pelo Direito do trabalho ao salário, que é a contraprestação dada pela prestação dos serviços.Segundo o art.457 da CLT, **salário** é a contribuição devida e paga diretamente pelo empregador como contraprestação do serviço, aqui inseridas as formas de salário in natura; e, **remuneração** é um conceito mais abrangente.Envolve não só o salário, que é pago pelo empregador, como o rendimento obtido quando fornecido por terceiros, que é o caso das gorjetas, que serão vistas melhor mais adiante.Ou seja, remuneração é o somatório do salário mais as gorjetas

CARACTERÍSTICAS DO SALÁRIO –Vejamos as características do salário, que revelam a intenção do legislador em protegê-lo por conta da sua condição de fonte de subsistência para o empregado, bem como nos ajudam a distingui-lo das outras retribuições próprias como a empreitada, mandato, etc:

a)Existência da bilateralidade, pela qual as duas obrigações se encontram, reciprocamente, em relação de equivalência – o contrato de trabalho é comutativo no seu todo e não apenas em relação à prestação de cada parte, assim , mesmo nos casos em que não houver efetiva prestação de serviços pelo empregado , haverá a obrigação de pagamento do salário pelo empregador (art. 4°, CLT) , como convocação militar, acidente de trabalho nos primeiros quinze dias, férias, gravidez, ou seja, motivos de ordem biológica e interesse social. Esta característica está ligada a natureza alimentar do salário e pelo pressuposto de ser o único meio de subsistência do empregado;

b)Caráter Alimentar – é a característica mais marcante e distintiva do salário em relação às demais remunerações dos outros tipos de contratos de atividade em que também haja um trabalho humano.Por ser destinado ao sustento do trabalhador e de sua família e por ser a única fonte de renda, oriuda da dispensa da força de trabalho o salário, em algumas situações, não pode ser cedido, penhorado ou compensado(art.462);

c)Caráter Não Aleatório (forfetário/alteridade) – O empregador não pode condicionar o pagamento do salário aos riscos de sua atividade econômica e sempre que o fizer, ou seja, o salário vier a ser variável, o empregado terá direito a receber a quantia não inferior ao mínimo (art.7°, CF;art.78, CLT).Por outro lado, o empregador também não está obrigado a pagar ao empregado nada mais do que o salário ajustado, entendendo-se isto no que diz respeito à repartição de eventuais lucros em sua atividade econômica.O salário é sempre devido tão somente em relação à comprovação de que o trabalho foi prestado.Isso acontece porque o trabalho é um bem jurídico insuscetível de restituição, uma vez que é prestado.Não tem como ser devolvido ao empregado, por isso sempre gera a obrigação de sua contraprestação;

d)Proporcionalidade com a natureza da prestação – o salário deve ser fixado em proporção da natureza, qualidade e quantidade do trabalho prestado. Toda vez que o empregado passe a executar funções diversas da anterior para a nova qualificação, deve ser observado este princípio. O salário normativo é uma das formas, aliada ao piso salarial criado pela CF/88(art.7°, V), de se estabelecer esta proporcionalidade;

e)Irredutibilidade e adequação ao Custo de Vida – o salário é, a princípio, irredutível, salvo disposto em convenção coletiva ou acordo coletivo (art.7, VI, CF), não podendo, de forma alguma o ser unilateralmente pelo empregador (art.503,CLT).

Para que possa guardar a natureza alimentar, devem ser estabelecidos sistemas de adequação ao custo de vida ou da própria condição familiar do empregado.

Através da revisão de sentença ou acordo coletivo se restabelece a adequação quando se verifica alteração;

f) Natureza Composta – o salário, enquanto retribuição específica do trabalho subordinado, compõe-se de vários elementos, iniciando-se de um salário-base e de outros elementos permanentes ou excepcionais, possuindo aqueles, para os efeitos legais, a mesma natureza de salário.

AJUSTE DO SALÁRIO E SEUS LIMITES – a princípio o salário pode ser livremente fixado entre as partes, desde que observe o pagamento de salário mínimo e o disposto no art.444, e quando faltar a estipulação de salário ou não se provar a quantia ajustada (art.460), será paga ao trabalhador a mesma importância que é paga na mesma empresa a quem fizer o serviço equivalente ou da mesma quantia que é paga a serviço semelhante na localidade.

Na maioria dos casos, quando faltar a estipulação do salário, o silêncio das partes vale como remissão ao salário mínimo, ao convencional ou ao normativo judiciário (natureza legal-salário mínimo; natureza sindical - convenções e acordos; natureza administrativa e judiciária – salário profissional relativo e sentença normativa em dissídio).

FORMAS DE PROTEÇÃO AO SALÁRIO.

-Inalterabilidade e irredutibilidade (Constituição Federal, art. 7º, VI)[33].

-Integralidade (CLT, art. 462)[34].

a**) Descontos legais**.

b)Descontos indenizatórios. Possibilidade (CLT, art. 462, § 1º).

Impenhorabilidade (CPC, art. 649, IV).

Outras medidas de proteção ao salário (CLT, art. 463-467)[35].

---

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

34 Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - É vedado à empresa que mantiver armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações " in natura " exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 3º - Sempre que não fôr possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela Emprêsa, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício das empregados. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 4º - Observado o disposto neste Capítulo, é vedado às emprêsas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispôr do seu salário. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

35 Art. 463 - A prestação, em espécie, do salário será paga em moeda corrente do País.

Parágrafo único - O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito.

Art. 464 - O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

Parágrafo único. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho. (Parágrafo incluído pela Lei nº 9.528, de 10.12.1997)

Art. 465. O pagamento dos salários será efetuado em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária, observado o disposto no artigo anterior. (Redação dada pela Lei nº 9.528, de 10.12.1997)

A FORÇA ATRATIVA DO SALÁRIO- INTEGRAÇÃO DEFINITIVA DAS PARCELAS NO SALÁRIO– O salário constitui o núcleo do sistema retributivo do trabalho, em torno do qual orbitam em seu redor parcelas remuneratórias e indenizatórias.Assim o é devido à sua característica alimentar— e tão somente o seu núcleo—, que o torna irredutível.

Assim, as demais parcelas componentes do salário podem aparecer ou desaparecer conforme as circunstâncias de cada caso.

José Augusto Rodrigues Pinto diz que: *"Em razão de suas características da alimentariedade e da irredutibilidade, o salário exerce sobre todas as demais parcelas retributivas uma força de atração para o seu núcleo, de modo a consolidar com elas a* ***expectativa*** *de subsistência do empregado.*[36]*"*

Esta força atrativa do salário se dá gradualmente, a medida em que o pagamento/fornecimento das parcelas se torna habitual.Ocorrendo a habitualidade do fornecimento da parcela, esta é atraída para o núcleo do salário, passando a fazer parte dele, integrando-o e não mais podendo ser destacada.

Esta força atrativa do salário converte juridicamente todas as demais parcelas retributivas do salário, tornando-as também em salário e de maneira permanente.

Questão que gera controvérsias é sobre a definição de qual seria o lapso temporal que legitimaria a habitualidade, que por sua vez faz com que a parcela se integrasse definitivamente no salário.O TST entendia, pelo enunciado 76, que este tempo seria de 02(dois)anos.

Só que este entendimento foi revisado com a redação da sumula **291**, que diz: *" HORAS EXTRAS - REVISÃO DO ENUNCIADO Nº 76 - A supressão, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 (doze) meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão."*

Em relação à gratificação de função, o tempo exigido para a integração do seu valor ao salário do empregado é fixado em 10 anos, por conta do disposto na súmula 372 do TST: *"GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES. (CONVERSÃO DAS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 45 E 303 DA SDI-1)*
I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira."

FORMAS DE PAGAMENTO DO SALÁRIO:

a)por unidade de tempo(art.459,CLT) – a remuneração pela duração do trabalho efetuado é a forma mais usual, porque a unidade de tempo serve como medida, não se levando em consideração o resultado da atividade.

É pago por hora, dia ou mês (este é o período máximo estipulado), criando-se as figuras do empregado horista, diarista e mensalista, sendo sua escolha determinada pelo fim do contrato, como no comércio, que se usa o pagamento mensal;na atividade agrícola e industrial, o pagamento por dia e, às vezes, hora. O trabalho intelectual de médicos, advogados, contadores, é usualmente, pago por hora.

Art. 466 - O pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem.
§ 1º - Nas transações realizadas por prestações sucessivas, é exigível o pagamento das percentagens e comissões que lhes disserem respeito proporcionalmente à respectiva liquidação.
§ 2º - A cessação das relações de trabalho não prejudica a percepção das comissões e percentagens devidas na forma estabelecida por este artigo.
Art. 467. Em caso de rescisão de contrato de trabalho, havendo controvérsia sobre o montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, a parte incontroversa dessas verbas, sob pena de pagá-las acrescidas de cinqüenta por cento". (Redação dada pela Lei nº 10.272, de 5.9.2001)
[36] PINTO, José Augusto Rodrigues.Curso de Direito Individual do Trabalho, 4ª edição, LTr, São Paulo:2001, p.264.

Desvantagens - esta forma de pagamento acarreta desvantagens para o empregado, pois não o estimula à produção, vez que perceberá sempre o mesmo salário, independente do resultado de seu trabalho, e para o empregador, que, por este motivo, terá que envidar mais esforços no sentido de fiscalizar a realização dos serviços.

b)por unidade de obra – Consiste no pagamento de quantia proporcional ao resultado da atividade, sendo calculado mais em função da produção e do resultado, do que do tempo despendido.Podendo ser tomadas as seguintes unidades para o seu cômputo: 1)o número(de cada caneta);2)o peso(cada tonelada de cana cortada);3)o volume(cada m3 de carga transportada);4)a superfície(cada metro de área construída);5)o comprimento(cada km percorrido).

Para se determinar o valor unitário de cada obra deve-se fixar, inicialmente, o tipo de unidade de obra(número, peso, etc), depois se determina o tempo gasto na confecção desta unidade de obra, e por último, faz-se a determinação dos preços unitários(tarifas) de cada unidade de obra, levando-se em conta o tempo despendido para esta produção.

Salário mínimo por unidade de obra - encontra-se dividindo o salário mínimo diário pela produção normal de unidades de obra ou de tarefas realizáveis em um dia de trabalho.

Produção normal – É a média de produção fornecida por 2/3 dos empregados que utilizam os mesmos elementos de trabalho e operando em igualdade de condições.

Desvantagens -É uma forma de pagamento combatida pelos sindicatos, porque no afã de obter uma maior remuneração, o empregado despende esforço excessivo, prejudicando a saúde e sacrificando a qualidade em detrimento da quantidade.

As duas formas de pagamento de salário não podem se suceder no curso da relação sem o consentimento do empregado e, logicamente, desde que não acarrete prejuízos para o mesmo(art.468/CLT).

O preço da unidade de obra não pode ser reduzido nem a quantidade de trabalho diminuída, de forma que afete substancialmente a remuneração ou que realiza apenas o necessário à percepção do salário mínimo.Incluem-se neste conceito os empregados comissionistas e que recebem por percentagem.

e) salário por tarefa - ou forma mista, é a combinação do salário por unidade de tempo e salário por obra. Concorrendo para seu cálculo a duração e o resultado, devendo o empregado cumprir, em certo período, um número determinado de peças ou certa quantidade de obras, normalmente, é predeterminado um mínimo de serviços para cada jornada. Atingido esse limite têm-se concluído o dia de trabalho, considerando-se extraordinário qualquer serviço posteriormente executado;

f) salário prêmio – É pago como uma parcela complementar da remuneração principal ou básica, não podendo ser uma maneira exclusiva do pagamento do salário.É pago em razão dos lucros obtido pela empresa, a produção individual do empregado ou da seção em que trabalha;

ELEMENTOS INTEGRANTES DO SALÁRIO: ART.458, CLT.

SALÁRIO COMPLESSIVO (SÚMULA.91/TST) – Esta é uma forma de pagamento do salário proibida, pois fixa uma determinada quantia que engloba vários direitos legais e contratuais do trabalhador. Com a proibição desta forma de pagamento do salário se busca manter e preservar a identificação individual de cada parcela devida e paga ao empregado.

a)salário fixo, simples ou composto – o salário pago por meios de importância fixa diretamente pelo empregador ou de forma composta, através de dinheiro e utilidades.

b)salário utilidade ou in natura –"A legislação nacional, os contratos ou os laudos arbitrais poderão permitir o pagamento parcial do salário com prestações em espécie, nas indústrias ou ocupações em que esta forma de pagamento seja de uso corrente ou conveniente em razão da natureza da indústria ou da ocupação de que se trata" OIT- convenção nº 95, de 1949, art 4º.

. O art.458 da CLT[37] prevê tal possibilidade, e atribui ao fornecimento do salário utilidade os mesmos efeitos legais que o pagamento do salário em dinheiro—incidência no cálculo do FGTS, do 13° salário, férias, valor da contribuição previdenciária, etc— sendo necessário para o seu fornecimento o prévio ajuste contratual ou, tacitamente, sua prestação com habitualidade.Para que se configure como salário utilidade é preciso que a utilidade fornecida não tenha por fim sua utilização no local de trabalho para a prestação de serviços contratados. .

Em caso de trabalhador rural, apenas a habitação e a alimentação podem constituir salário-utilidade (art 9º, Lei nº 5889/73).

. Como características se ressaltam a *habitualidade*, isto é, o seu fornecimento tem que se renovar no contrato de trabalho, de forma que se for esporádica, eventual, não será considerado salário in natura e a *gratuidade*, ou seja, não é cobrada do empregado nenhuma quantia para o seu fornecimento.

. Os valores aos itens do salário in natura deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder os limites para eles definidos nos arts.81 e 82 da CLT[38], que trata de seu fornecimento aos empregados que percebem o salário mínimo.

. O decreto 94.062/87 fixa os percentuais relativos as utilidades, segundo as regiões do Brasil, quando o valor percebido de salário foi igual ao mínimo.

. No entanto, quando o empregado receber salário em valor superior ao mínimo, as utilidades deverão ser apuradas em seu valor real (En 258/TST).

. Sendo uma forma de pagamento parcial do salário, a(s) prestação(ões) do salário utilidade não pode(m) comprometer integralmente o valor do salário.Por isso se utiliza comumente, pela analogia legis, da regra contida no art.82, parágrafo único da CLT, [39]assegurando que o empregado receba não menos do que 30% do salário em dinheiro.O TST, entretanto, entende diferente.Seu enunciado nº 258 diz o seguinte: *"SALÁRIO-UTILIDADE. PERCENTUAIS - Os percentuais fixados em lei relativos ao salário in natura apenas se referem às hipóteses em que o empregado percebe salário mínimo, apurando-se, nas demais, o real valor da utilidade."*

Uma das formas apontadas pela doutrina a fim de se caracterizar a existência de salário in natura é saber-se se o seu fornecimento é proporcionado **pelo** trabalho ou **para** o trabalho.

Se é fornecido **para** o trabalho, não é salário utilidade nem tem natureza salarial, pois neste caso, a utilidade proporcionada é voltada para ser usada como meio ou equipamento para o empregado poder trabalhar.São parcelas meramente instrumentais, pois viabilizam apenas a realização do serviço ou de atingimento dos seus objetivos.

Se, no entanto, o fornecimento da utilidade é **pelo** trabalho, ou seja, é uma intenção retributiva e contraprestativa decorrente do contrato, funcionando como um acréscimo de vantagens que é entregue ao empregado, aí esta parcela terá, se habitual, natureza salarial,
Atualmente, a CLT, com a nova redação dada ao § 2° do art.458 pela lei 10.243/2001[40], definiu itens cujo fornecimento pelo empregador não caracterizará a transformação em salário.

Convém verificar também nas leis esparsas, como ocorre com o vale-transporte (Lei 7.418/85) e o PAT(Programa de alimentação do trabalhador)(lei 6.321/76), e nas convenções

---

[37] Art. 458. **Além** do pagamento em dinheiro**, compreendem**-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.

[38] Art.458. § 1º. Os valores atribuídos às prestações in natura deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário mínimo (artigos 81 e 82)

[39] Parágrafo único. O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo.

[40] § 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;

coletivas de trabalho, outras situações em que o fornecimento de prestações não será considerado como salário utilidade.Ocorrendo esta exclusão, evidentemente não poderá haver o seu cômputo no salário para os efeitos legais.

FORMAS DE SALÁRIO-UTILIDADE - devem ser anotadas na CTPS(§ 1º do art.29/CLT):

Vestuário – para que tenha natureza salarial, é preciso que o vestuário seja fornecido como pagamento do trabalho contratado e substitua parte do salário em dinheiro que seria destinado a sua aquisição, se for fornecido para a execução do serviço, mesmo que não seja uniforme, não é salário;

II)Transporte – o mesmo ocorre em relação ao transporte fornecido ao empregado para a execução do serviço, como o transporte mineiro, da boca da mina ao interior, não é salário;

No entanto, o EN 90 do TST, entende o tempo despedido pelo trabalhador entre sua casa até o local de trabalho, em condução paga pelo empregador, cujo local seja de difícil acesso ou servido por transporte público, como computável na jornada de trabalho, definindo a jornada in itinere.

O vale transporte, criado pela lei n.º 7418/85, não é salário-utilidade.

III)Alimentação – mesmo que fornecida preparada ou em gêneros, constitui prestação salarial dedutível do salário do empregado, pois este necessita alimentar-se, onde estiver.O enunciado 241 do TST assim prescreve: *" SALÁRIO-UTILIDADE. ALIMENTAÇÃO - O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais*".

Todavia, caso o empregador seja pessoa jurídica[41] e opte pelo PAT (Programa de Alimentação do trabalhador), criado pela lei 6.231/76, ele pode fornecer alimentação ao empregado e esta não virá a ser considerada como salário-utilidade.Deve ser suficiente e adequada, sob pena de assistir ao empregado direito de rescindir, por justa causa, o contrato de trabalho.

IV)Habitação- para corresponder a salário-utilidade, é preciso que a habitação seja fornecida a título oneroso para o empregador e decorrente de ajuste expresso ou tácito.

A habitação concedida de favor ao empregado, para facilitar moradia, desde que eventualmente, não caracteriza salário in natura.

Uma prática fraudulenta exercida é a de se fornecer o salário utilidade em forma de habitação, mas simular um contrato de locação para que se descaracterize o salário in natura, visto que os dois contratos—o de trabalho e o de locação— se excluem, ou seja, são considerados distintamente um em relação ao outro. Entretanto, quando a habitação é fornecida à título de salário in natura, ela é tomada como parte integrante do salário e pertencente ao contrato de trabalho.

FORMAS DE REMUNERAÇÃO

A)GRATIFICAÇÕES – Quando o empregador em sua liberalidade e de maneira espontânea, retribuir ao funcionário, com ou sem motivo específico, esporadicamente, em quantias e épocas variáveis, como uma recompensa, aí se terá a denominada gratificação *própria*, a qual, cujo significado vem de dar algo graciosamente, de graça, não tem natureza salarial e nem se integra à remuneração legal para todos os efeitos.

Entretanto, quando a gratificação é paga em decorrência de ajuste expresso ou tácito, durante anos e mediante critérios certos e determinados, estabelecida percentualmente sobre os lucros e desempenhando função essencial em relação ao salário-base, esta passa a integrar o

[41] rt. 1º. As pessoas jurídicas poderão deduzir, do lucro tributável para fins do imposto sobre a renda, o dobro das despesas comprovadamente realizadas no período base, em programas de alimentação do trabalhador, previamente aprovados pelo Ministério do Trabalho na forma em que dispuser o Regulamento desta lei.

salário do empregado para todos os efeitos jurídicos e também a ter natureza salarial[42], como as gratificações por tempo de serviço e as de função.

SÚMULAS E OJ DO TST SOBRE GRATIFICAÇÃO

Nº 152 - GRATIFICAÇÃO. AJUSTE TÁCITO
O fato de constar do recibo de pagamento de gratificação o caráter de liberalidade não basta, por si só, para excluir a existência de ajuste tácito. Ex-prejulgado nº 25
Nº 253 - GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL. REPERCUSSÕES - NOVA REDAÇÃO
A gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados. Repercute, contudo, pelo seu duodécimo na indenização por antigüidade e na gratificação natalina.
OJ SDI-! N° 45. Gratificação de Função Percebida por 10 ou Mais Anos. Afastamento do Cargo de Confiança sem Justo Motivo. Estabilidade Financeira. Manutenção do Pagamento.

B)PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS – este modo não transforma o contrato de trabalho em contrato de sociedade, pois não confere ao empregado o controle sobre a gestão econômica, nem o insere nos riscos e perdas da atividade.

A Constituição Federal (art.7°, XI) desvinculou-a expressamente da remuneração, dando ao empregador maior liberdade de instituir o regime no seio da empresa, sem o receio de vê-la integrada na remuneração e dos seus conseqüentes efeitos.A lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, regulamentou a forma de concessão da participação dos lucros no seio das empresas, condicionando-a a participação dos sindicatos nas negociações, seja diretamente entre os empregados e empregadores ou em uma das formas de negociação coletiva, e na elaboração do instrumento que regulará a sua concessão.Uma das novidades é a possibilidade de as partes elegerem a mediação de um terceiro ou a árbitro

Para os fins de participação nos lucros, a pessoa física não é considerada como empresa, não podendo, por isto, participar desta forma de remuneração.

C)GORJETAS – são quantias pagas por terceiros estranhos ao contrato de trabalho, que o empregado obtém quando da execução de atos inerentes ao contrato de trabalho aos clientes do empregador.Diz-se ser *gorjeta própria* quando é paga direta, aleatória e espontaneamente pelo cliente, e *imprópria* quando é tarifada, representando um percentual sobre a conta, possuindo esta, natureza salarial.

Para dirimir estas divergências doutrinárias, o TST adotou a posição da Súmula 290, que assim se expressava:

Nº 290 - GORJETAS - NATUREZA JURÍDICA - AUSÊNCIA DE DISTINÇÃO QUANTO A FORMA DE RECEBIMENTO
As gorjetas, sejam cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado.

---

[42] GRATIFICAÇÃO – INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO – A gratificação periódica contratual integra o salário, pelo seu duodécimo, para todos os efeitos legais, inclusive o cálculo da natalina da Lei nº 4.090/62. (TRT 4ª R. – RO 96.032840-8 – 2ª T. – Rel. Juiz Juraci Galvão Júnior – J. 26.05.1998)

HORAS EXTRAS – GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO – INTEGRAÇÃO – De acordo com o art. 457, § 1º do diploma celetizado, "Integram o salário não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas..." Se a autora exerceu as funções de caixa executivo durante todo o período imprescrito, percebendo mensalmente a gratificação de função, esta deve integrar o cálculo das horas extras porque constitui salário. (TRT 3ª R. – RO 7.962/99 – 5ª T. – Rel. Juiz Levi Fernandes Pinto – DJMG 29.01.2000 – p. 25)

GRATIFICAÇÃO MENSAL TEMPORÁRIA – Em face da condição de confessa da ré, tem-se por atendido o requisito fático para a percepção da vantagem, assegurada normativamente — dirigir veículos a serviço da empresa. Deferimento mantido, **excluída, todavia, sua integração ao salário, em face dos termos em que instituída a vantagem**(TRT 4ª R – RO 00225.541/97-1 – 2ª T – Relª Juíza Dulce Olenca Baumgarten Padilha – Presidente Denise Maria de Barros – J. 26.09.2000).

Esta posição foi revista na Súmula 354[43], mas apenas para acrescentar a exclusão desta verba no cômputo do aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

D)DIÁRIAS E AJUDA DE CUSTO – As diárias são importâncias pagas ao viajante, para que possam atender às despesas de viagem e manutenção durante tais viagens, visam compensar o empregado de fadiga maior a que está sujeito por causa de sua transferência diária. Estas, à semelhança da "ajuda de custo", entram nos conceitos de "salário indenização", pois o empregado, via de regra, não retira nenhuma vantagem para o sustento da família ou para seu próprio.Divide-se em *diárias próprias*, ou seja, aquelas destinadas rigorosamente a cobrir as despesas de viagem, e *impróprias*, aquelas que são pagas em excesso pelo empregador, dissimulando um aumento de salário.

Já a ajuda de custo é uma importância paga ao empregado para ressarcir-lhe das despesas havidas com a sua mudança de um local para outro, no interesse do serviço.

O legislador estabeleceu que a diária que exceder a 50% do salário do empregado é considerada salário, exatamente como conseqüência de situações em que as diárias mascaram autêntico pagamento de salário, para fugir à incidência dos encargos sociais que pesam sobre o salário(art.457, §2º, CLT).

Todavia, em relação à ajuda de custo, o TST entende que, qualquer que seja o seu valor, mesmo que exceda os 50% do salário, terá sempre natureza indenizatória.[44]

E)DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO – Também denominado de "gratificação natalina", é compulsório para o empregador.Foi instituída pela lei nº 4.090/62[45] e elevada ao plano constitucional na CF de 1988(art. 7º, VII). É de natureza salarial, sendo devida ao empregado na proporção do tempo trabalhado em cada ano civil, de janeiro a dezembro.A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente (art.1°, § 1°, Lei 4090/62).Para tanto, a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral(art.1°, § 2°, Lei 4090/62).

Pela lei 4.749, de 12 de agosto de 1965(art.1°), o 13° será pago pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, compensada a importância que, a título de adiantamento, o empregado houver recebido.

É que o empregador é obrigado(art.2°, lei 4749/65) a pagar, como adiantamento do 13° salário, metade do salário recebido pelo respectivo empregado no mês anterior.Esse pagamento, contudo, pode se dar entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano.

É devida indistintamente a toda categoria de empregados, inclusive os domésticos e o trabalhador avulso. Sendo computável no cálculo da indenização (Súmula 148/TST),só não é devida na despedida por justa causa do art. 484.

F)HORAS EXTRAORDINÁRIAS – Em princípio e excepcionalmente firmado mediante acordo escrito, podendo ser diretamente entre empregado e empregador, à jornada normal poderá se acrescer de horas extraordinárias, desde que não exceda a duas horas diárias e dez semanais e

---

[43] Nº 354 - GORJETAS - NATUREZA JURÍDICA - REPERCUSSÕES - (REVISÃO DO ENUNCIADO Nº 290)As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.
(RA 71/97 - DJU 04.06.1997)

[44] AC.TST PLENO, ERR 5.305/90, REL Min Medes Cavaleiro, DJU de 15.08.1986.

[45] Art. 1º. No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.
§ 1º. A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.
§ 2º. A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.
§ 3º. A gratificação será proporcional:
I - na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro; e
II - na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro. (Parágrafo acrescentado pela Lei nº 9.011, de 30.03.1995)
Art. 2º. As faltas legais e justificadas ao serviço não serão deduzidas para os fins previstos no parágrafo 1º, do artigo 1º desta lei.
Art. 3º. Ocorrendo rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho, o empregado receberá a gratificação devida nos termos dos parágrafos 1º e 2º do artigo 1º desta lei, calculada sobre a remuneração do mês da rescisão.

que sua remuneração seja 50% superior a da hora normal (art.59, § 1º, CLT e art.7º, XVI da CF/88).

FORMA DE CÁLCULO DO VALOR DO ADICIONAL E DA HORA EXTRA-

Seu cálculo, em uma apresentação mais elementar, é feito na forma descrita no art.64 da CLT.[46]Primeiro tem-se que saber qual o divisor a ser usado no cálculo das horas extras.

No caso do empregado mensalista, que até a CF de 1988 trabalhava 48 horas por semana, passou a trabalhar 44 horas, a sua jornada mensal que era de 240(duzentas e quarenta) horas **(48÷6 dias= 8horas por dia X 30 dias=240),** passou a ser de 220(duzentas e vinte)horas(**44÷6 dias= 7,33 horas por dia X 30 dias=220).**

Nos demais casos se utilizam as regras do parágrafo único do art.64 e do art.65 da CLT [47]

Em seguida divide-se o valor do salário pelo divisor encontrado, no caso 220, para encontrarmos o valor da hora normal. Em seguida, a este valor da hora normal acresce-se o percentual do adicional das horas extras (50% no mínimo) para se encontrar o valor do adicional.Depois soma-se o valor do adicional com o valor da hora normal e se chega ao valor da hora extra.

Depois basta multiplicar o valor da hora extra pelo número de horas trabalhadas em um dia, e quando for o caso, por uma semana e por um mês.

Nem sempre será devido o pagamento das horas extras e do adicional. Nos casos definidos pelos incisos III e IV da súmula 85 do TST[48], ou seja, do não-atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando feita mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal e será devido apenas o pagamento do adicional, independente de terem sido trabalhadas horas extras.

- O pagamento do acréscimo salarial poderá ser dispensado, caso tenha sido acordado por acordo coletivo ou convenção coletiva, a compensação das horas excedentes pela diminuição em outros dias (art.59, § 2º, da CLT e art.7º, XIII, CF).

-Excluem-se do regime de horas extraordinárias os casos do art.62[49], em razão da natureza do serviço e pela impossibilidade de fixação de horário.

Nº 166 - BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. JORNADA DE TRABALHO

O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis. Ex-prejulgado nº 46.

Nº 109 - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO - REDAÇÃO DADA PELA RA 97/1980, DJ 19.09.1980

---

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

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

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

[48] Nº 85 - COMPENSAÇÃO DE JORNADA. (INCORPORADAS AS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 182, 220 E 223 DA SDI-1)

III. O mero não-atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, **sendo devido apenas o respectivo adicional**.

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, **deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.**

[49] Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

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

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

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

O bancário não enquadrado no § 2º do art. 224 da CLT, que receba gratificação de função, não pode ter o salário relativo a horas extraordinárias compensado com o valor daquela vantagem.

Caso sejam prestadas com habitualidade, se integram ao salário para todos os efeitos.O lapso temporal que o Egrégio TST entende para a integração das horas extras é de 1(um)ano(súmula 291).

Todavia, na mesma súmula 291, o TST apesar de estabelecer um direito ao empregado de haver uma indenização em caso de supressão das horas extras habituais, na verdade concede ao empregador a faculdade de poder liberar-se da obrigação da integração das horas extras ao salário do empregado, bastando para isso converter esse tempo na indenização prevista, consistente na razão do valor de um mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de trabalho acima da jornada normal.

I)COMISSÕES - É uma forma de salário na qual toma-se como base algum valor determinado (R$ 10,00 por cada unidade vendida) ou a percentagem(10% sobre as vendas) para se remunerar o empregado. Pode ser ajustada como forma de pagamento do salário, mas em caso de não atingimento de vendas ou da condição imposta para o recebimento da comissão, não se pode deixar de pagar ao empregado o salário, pois se estaria submetendo o seu recebimento a uma condição aleatória violando o princípio da alteridade ou a característica da forfetariedade do salário, ou seja, ele não está vinculado ao risco da atividade econômica do empregador.Neste caso é garantido ao empregado comissionista o recebimento do salário mínimo legal, o piso normativo de sua categoria, ou ainda o salário profissional

J) REPOUSO REMUNERADO OU HEBDOMADÁRIO[50] – é a obrigação que o empregador tem de remunerar seus empregados nos dias de repouso semanal obrigatório e nos feriados, sendo o repouso semanal gozado preferencialmente aos domingos (art. 67 CLT), e excepcionalmente em outros dias, sua não concessão implica no pagamento em dobro (SUN.146/TST)(SUM.461/STF)

REMUNERAÇÃO – Art.7° lei 605/49 - A remuneração do repouso semanal corresponderá:

a) para os que trabalham por dia, semana, quinzena ou mês, à de um dia de serviço, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;
b) para os que trabalham por hora, à sua jornada normal de trabalho, computadas as horas extraordinárias habitualmente prestadas;
c) para os que trabalham por tarefa ou peça, o equivalente ao salário correspondente às tarefas ou peças feitas durante a semana, no horário normal de trabalho, dividido pelos dias de serviço efetivamente prestados ao empregador; d) para o empregado em domicílio, o equivalente ao quociente da divisão por 6 (seis) da importância total da sua produção na semana.

O § 1º. Dessa lei diz que os empregados cujos salários não sofram descontos por motivo de feriados civis ou religiosos são considerados já remunerados nesses mesmos dias de repouso, conquanto tenham direito à remuneração dominical. E o § 2° diz que se consideram já remunerados os dias de repouso semanal do empregado mensalista ou quinzenalista cujo cálculo de salário mensal ou quinzenal, ou cujos descontos por falta sejam efetuados na base do número de dias do mês ou de 30 (trinta) e 15 (quinze) diárias, respectivamente.

SITUAÇÕES ESPECIAIS –

Bancário –EN 113/TST O sábado do bancário é dia útil não trabalhado, não dia de repouso remunerado. Não cabe a repercussão do pagamento de horas extras habituais em sua remuneração.

---

[50] relativo a semana, que se renova a cada semana; semanal

Professor –En 351 TST - O professor que recebe salário mensal à base de hora-aula tem direito ao acréscimo de 1/6 a título de repouso semanal remunerado, considerando-se para esse fim o mês de quatro semanas e meia.

INCIDÊNCIA E REFLEXOS NAS HORAS EXTRAS– As horas extras prestadas com habitualidade integram o repouso semanal remunerado(En 172/TST)

NÃO INCIDÊNCIA.

Gratificações pagas mensalmente– En 225/TST Neste caso, sendo pagas mensalmente, já se considera abrangido o RSR.

Gorjetas – Idem para as gorjetas. Neste caso, sendo pagas mensalmente, já se considera abrangido o RSR **– En 354/TST –**

Adicional de insalubridade ou periculosidade – Idem para estes adicionais, sendo pagos mensalmente, já se considera abrangido o RSR.

O QUE É A "NATUREZA SALARIAL" DE UMA PARCELA?

Pode se verificar que muitas vezes no valor pago ao empregado como salário não se encontra na sua composição apenas o salário base, que é o valor fixo principal, mas também se pode constatar a presença de outras parcelas que também são pagas diretamente pelo empregador.

Essas outras parcelas possuem características próprias e distintas do salário base, mas ao final, em razão da natureza alimentar que eles constituem, também possuem natureza salarial.

Mas afinal o que vem a ser a "natureza salarial" de uma parcela componente do salário?

No âmbito do direito do trabalho, um dos assuntos de maior relevância é exatamente o de se buscar, precisamente, as parcelas que vem a possuir natureza salarial.A importância e relevância desta identificação reside em que os efeitos jurídicos da parcela que possui natureza salarial são profundamente diferentes da que não possui.

Os efeitos jurídicos da parcela que possui natureza salarial se fazem sentir seja no salário como um todo, isto é, tanto nas outras parcelas que já possuem natureza salarial, como nas parcelas de natureza previdenciária, que são acessórias ao salário.

É neste sentido que o consolidador inseriu a expressão *"para todos os efeitos legais"* no caput do art.457 e 458 da CLT.Isso é denominado de *efeito expansionista circular dos salários*[51], que consiste na capacidade que a parcela detentora de natureza salarial tem de produzir repercussões sobre as outras parcelas do salário—13° salário, férias mais 1/3, FGTS e na multa de 40%— e no valor da contribuição previdenciária.

Com isso, um empregado que recebe um salário base de R$ 400,00 e mais horas extras no valor de R$ 50,00 e mais uma gratificação de função de R$ 100,00, tem um valor nominal e total de salário de R$ 550,00.

E é com base neste valor— R$ 550,00—que o 13° salário, férias e 1/3, FGTS e as demais parcelas salariais, serão calculadas.Como conseqüência, é também com base neste valor que a sua contribuição previdenciária será mensalmente recolhida, o que influenciará no valor do seu benefício de aposentadoria.

ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

FORMAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – O contrato de trabalho pode se formar por manifestação tácita ou expressa da vontade das partes(art.442, caput).Neste ponto, algumas cláusulas já nascem predeterminadas, seja pela lei ou por instrumento de negociação coletiva.Além disto, uma grande parte do contrato terá suas alterações fixadas unilateralmente apenas por uma das partes—o empregador—, no que se assemelha com os contratos de adesão do direito civil.É certo que algumas das regras do contrato, como o ajuste inicial, o objeto, local e hora da prestação, entre outros, são semelhantes às do direito privado.

---

[51]DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 4ª edição, LTr, São Paulo:2005, p.693.

As irregularidades meramente administrativas — não assinatura da CPTS, não recolhimento de encargos, etc — não torna inexistente ou nulo o contrato, em virtude da possibilidade de sua formação tácita.Estas irregularidades são supridas com as penalidades administrativas previstas na CLT.

O momento de início do contrato de trabalho é informação importante para poder se estabelecer o instante em que os efeitos obrigacionais começam, ainda que não tenha ocorrido a efetiva prestação dos serviços.De idêntica forma, o local onde o contrato é firmado também pode vir a fixar, em alguns casos, a competência territorial do juiz para conhecer das lides sobre este contrato.

ALTERAÇÕES – Afora as cláusulas obrigatórias do contrato, decorrentes da lei ou de convenção e/ou acordo coletivo, há uma grande variedade de outras cláusulas que são passíveis de fixação pelo exercício da vontade das partes, notadamente do empregador.O conteúdo do contrato originariamente fixado pode vir a sofrer alterações em seu curso, enveredando em uma das áreas mais críticas do direito laboral.

A CLT estabeleceu como critério a ser seguido nas alterações do contrato de trabalho o conteúdo do art.468, que diz:

> ***Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.***

O conteúdo desta norma espelha o princípio da **inalterabilidade unilateral lesiva do contrato de trabalho**, que apesar de não ser absoluto, como aliás no direito atual não mais se pode afirmar que existam conteúdos normativos absolutos, vige como regra geral no direito do trabalho para as alterações contratuais.

Assim, de regra se pode dizer que as alterações no contrato de trabalho só serão, em princípio, admitidas quando se derem 1)por meio de acerto entre as partes, ou seja de forma bilateral(o mútuo consentimento)e 2)desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízo para o empregado.

JUS VARIANDI – O empregador poderá fazer unilateralmente ou em determinados casos especiais, algumas modificações no contrato de trabalho, desde que não venham a alterar significativamente o contrato e nem importem em prejuízo para o empregado.

As alterações que o empregador pode fazer unilateralmente decorrem do seu poder diretivo(art.2°, parte final, CLT[52]), o qual espelha a prerrogativa de ajustar e organizar a forma da prestação dos serviços do empregado pelo fato de assumir exclusivamente os riscos da atividade econômica, desde que tais alterações não contrariem dispositivos legais trabalhistas.

Consoante preleciona Godinho[53], o jus variandi se classifica em *ordinário,* que seria aquele no qual as alterações unilaterais são as mais comuns ou triviais, e se referem à própria execução dos serviços, sendo expressão direta do poder diretivo, e em *extraordinário, que*

São alterações de condições secundárias ou superficiais do trabalho do empregado(tempo, modo e lugar da prestação do trabalho).Essas modificações, todavia, devem corresponder à uma real necessidade da empresa, não podendo ser um ato arbitrário, caprichoso, imotivado, discriminatório ou persecutório, sob pena de ser inválido.

---

[52] 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 serviços**. Grifo nosso

[53] DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*, 4ª edição, LTr, São Paulo:2005, p.1003/1004.

. O empregado, por sua vez, pode opor-se às modificações que lhe causem prejuízos ou sejam ilegais, podendo pedir até a rescisão indireta do contrato de trabalho(art.483).É o que se chama de **jus resistentiae.**

FORMAS

ALTERAÇÕES CONTRATUAIS SUBJETIVAS – São aquelas que atingem os sujeitos ou as partes do contrato, substituindo-as no seu curso.Neste particular, cumpre anotar que no direito do trabalho a *única* alteração que se permite quanto aos sujeitos do contrato é a modificação da pessoa do empregador(art.448), na sucessão de empregadores.Para o empregado, essa substituição é vedada em face da característica intuitu personae, ou personalíssima, do contrato de trabalho, em relação à sua pessoa.A CLT, em seu art.468, estatui a inalterabilidade unilateral do contrato, efetuada pelo empregador.Apenas por mútuo consentimento e desde que não acarrete prejuízos ao empregado, é que as cláusulas podem ser alteradas.Entretanto, as modificações in pejus podem acontecer, desde que observado o quantum mínimo da lei, por instrumento coletivo.

ALTERAÇÕES CONTRATUAIS OBJETIVAS – São aquelas que cujas modificações alcançam as cláusulas do contrato ou as circunstâncias que envolvem a sua execução.

CLASSIFICAÇÃO –

OBRIGATÓRIAS – Por decorrer da lei ou da norma coletiva

VOLUNTÁRIAS – Por decorrer da vontade das partes, sendo estas:

a)qualitativas – Pois envolvem a natureza da prestação do trabalho do empregado.São as mudanças de função.O empregado exerce uma função e a empresa determina a mudança desta função, passando o empregado a exercer outras atribuições funcionais.

b)quantitativas – implica na mudança do objeto do contrato que atinge o montante das prestações pactuadas.Os exemplos mais comuns são as mudanças na jornada e no salário.

ALTERAÇÃO DE FUNÇÃO – Função, segundo Maurício Godinho, é o conjunto sistemático de atribuições, atividades e poderes laborativos.

Em regra, a função que o empregado vai desempenhar é estipulada no momento da contratação.O contrato de trabalho é quem configura a função a ser desempenhada pelo empregado, independente de sua qualificação profissional.Assim, é o contrato quem fixa a função, independente da formação universitária ou técnica(art.442, caput, c/c art.456, caput).

Por outro lado, a prática habitual, e real, da função também prevalece sobre a possível denominação aposta no cargo.É o que ocorre quando a pessoa é contratada para ser balconista, mas exerce a função de supervisora.

Caso não haja como se inferir qual a função exercida pelo empregado, a CLT diz que se entende que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal(art.456, parágrafo único[54]).A expressão *condição pessoal* é entendida pela doutrina e jurisprudência como *qualificação profissional.*

Dispositivo semelhante encontramos no Código Civil Brasileiro, na parte relativa ao contrato de prestação de serviços, onde ele reza: **"***Art. 601. Não sendo o prestador de serviço contratado para certo e determinado trabalho, entender-se-á que se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com as suas forças e condições.***"**

ALTERAÇÕES FUNCIONAIS ÍLICITAS – Incidem no disposto no art.468, sendo, portanto, passíveis de anulação.Nesse caso pode ocorrer, inclusive, a prática pelo empregador de justa causa(ver art.483, alíneas " a" e " d ".

ALTERAÇÕES FUNCIONAIS LÍCITAS – De regra, se for respeitada a qualificação profissional do empregado—se este tiver sido o parâmetro funcional utilizado—, caso não haja prejuízos qualitativos, quantitativos e circunstanciais.

---

[54] Parágrafo único. À falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

ALTERAÇÕES QUALITATIVAS

a)Situações excepcionais e de emergência – As alterações funcionais de curta duração, em caráter excepcional ou de emergência, sempre transitoriamente e sem redução de salário, são consideradas como lícitas.(ver combinação do art.450 c/ Sum 159/TST)

b)Substituições temporárias – São as situações de substituição provisória comuns dentro da vida de uma empresa.Nesse caso, porém, são situações previsíveis e comuns.Licenças-gestante, férias, etc.A substituição não acarreta decesso salarial, caso o empregado substituto tenha salário maior do que o substituído.De idêntico modo, o substituto só terá direito ao nível salarial do substituído caso a substituição não seja de poucos dias ou semanas(Sum 159/TST).Após cumprida a substituição, o substituto tem direito ao retorno à função de origem(art.450).

c)Destituição de cargo ou função de confiança – Esta situação envolve a *reversão*, que é o retorno do empregado ao cargo de origem após ocupar cargo ou função de confiança

Como a ocupação de um cargo desta natureza implica aumento salarial de gratificação e de outras vantagens, essa alteração é encarada como lesiva e prejudicial aos interesses econômicos do empregado.Porém, essa alteração é vista como uma modificação funcional decorrente do jus variandi extraordinário do empregador(art.468, parágrafo único), não adquirindo o empregado qualquer garantia na permanência do exercício desse cargo(art.499 e 468, parágrafo único)

A fundamentação desta posição, segundo Maurício Godinho(2004, 1014), se encontra em uma tendência demonstrada no direito do trabalho de se negar estabilidade ou garantia de emprego a trabalhadores situados em tais circunstâncias.A reversão, por sua vez, era encarada como uma mera conseqüência da ligação estreita que estes cargos ou funções possuem com o desempenho do poder diretivo do empregador.

A jurisprudência procurou ponderar esta posição com um mínimo de segurança dentro do contrato para o empregado encontrado nesta situação.A principal preocupação era a do empregado que desempenhava uma função ou cargo de confiança por vários anos, e assim assimilava de maneira permanente a remuneração do cargo, incorporando-a ao seu patrimônio salarial.Neste caso, a reversão seria gravemente lesiva.Buscou-se, neste particular, a mensuração entre o respeito ao exercício do poder diretivo do empregador e a mitigação dos danos ao empregado.A súmula 209 garantia a reversão ao cargo, com a perda das vantagens salariais do cargo de confiança, salvo se o empregado tivesse permanecido dez ou mais anos ininterruptos no mesmo.Essa súmula foi cancelada em 1985, ficando uma lacuna, ora preenchida pela jurisprudência com os mesmos critérios temporais, com algumas variações, ora com a negação da estabilidade.Atualmente a súmula 372 do TST restabeleceu a estabilidade com base no critério decenal: *"GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES. (CONVERSÃO DAS ORIENTAÇÕES JURISPRUDENCIAIS NºS 45 E 303 DA SDI-1)*

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

Rebaixamento – É o retorno, com intenção punitiva, do empregado do seu cargo efetivo mais alto, que estava exercendo, ao cargo efetivo anterior, mais baixo.Situação semelhante ocorre na ***retrocessão***, com a diferença que não há intuito punitivo.Ambas as formas são ilícitas e não são aceitas.

d)Extinção do cargo ou função – Em princípio, se considera como válida essa alteração funcional—desde que não haja decesso salarial ou moral para o empregado—e exista uma afinidade entre a nova e a velha função.

e)Alteração de Plano de Cargos e Salários ou quadro de carreira – Também é válida, em princípio, esta forma de alteração, desde que observados no novo posicionamento funcional do empregado, como conteúdos mínimos, a sua qualificação profissional e o salário anterior.

f)Readaptação por causa previdenciária – è válida a readaptação funcional no caso de o empregado vir a sofrer de deficiência física ou mental no curso do contrato, atestada por órgão previdenciário oficial e participando o empregado de programa de reabilitação funcional(art.461, § 6°).A questão pontual e crucial é quanto a alteração salarial.

Uma corrente admite pequena redução salarial, sem que haja a perda da renda efetiva do empregado.Isso se conseguiria com a composição do benefício previdenciário e do salário, garantindo-se, assim, o mesmo quantum que o empregado recebia quando em plena atividade física.A fundamentação dessa corrente parte da premissa de que o objetivo da ordem jurídica seria a manutenção da viabilidade operacional do trabalho e a auto-estima do empregado.

A segunda corrente entende que não é possível qualquer diminuição salarial mesmo passando o trabalhador a laborar em situação mais simples.

É de se anotar também que a lei 8.213/91, no seu art.118, concede ao empregado acidentado uma estabilidade provisória:Um ano após o seu retorno do afastamento previdenciário.

g)Promoção ou remoção – Promoção é o ato pelo qual o empregado é transferido em caráter permanente, com as vantagens efetivas, dentro da estrutura funcional da empresa, de um cargo ou categoria para outro cargo ou categoria superior.A promoção é um direito exigível se houver na empresa um quadro de cargos ou plano de carreira em que sejam previstas promoções por antiguidade ou merecimento.

A remoção consiste na transferência do empregado do seu local de trabalho provocando mudança de residência.A licitude desta alteração está condicionada a observância dos requisitos do art.469 da CLT.

ALTERAÇÕES QUANTITATIVAS –

Alterações ampliativas da duração do trabalho- São aquelas que aumentam a duração do trabalho para além do que é fixado na lei ou no contrato.Toda jornada extraordinária cumprida pelo empregado no contrato—com exceção das horas extras compensadas—será devida a remuneração complementar.

Alterações redutoras da duração do trabalho – São aquelas que diminuem o tempo de trabalho ou de disponibilidade para aquém do que foi fixado na lei ou no contrato.Nesses casos, a alteração unilateral só será válida se não trouxer redução salarial para o empregado.As exceções a esta regra são se a causa motivadora da redução da jornada e do salário tenha sido para atender a interesse essencialmente pessoal do empregado(extracontratual), o que caracteriza uma mudança favorável ao empregado, e no caso de redução salarial negociada(art.7°, VI)

Alterações do horário de trabalho – São as modificações que atingem a posição da jornada no contexto dos horários de trabalho diário e semanal.As alterações ocorridas dentro da mesma jornada(noturna ou diurna) são consideradas lícitas, porque inerentes ao jus variandi.Todavia, alterações que possam trazer real prejuízo ao empregado são consideradas ilícitas.Neste passo, é admitida a transferência do empregado do horário noturno para o diurno(Sum 265/TST) por ser menos desgastante.Mas, a mudança do período diurno para o noturno, mesmo com o acréscimo do adicional e a contagem da hora ficta, é entendida como lesiva, em virtude do prejuízo pessoal, familiar e social do empregado.

ALTERAÇÕES DE SALÁRIO – As alterações que implicam em elevação salarial não exigem maiores considerações em razão de sua natureza mais favorável e lícita.As reduções de salários não são permitidas(art.7°, VI), salvo nas negociações coletivas.

ALTERAÇÕES CIRCUNSTANCIAIS – São aquelas que dizem respeito à situação ambiental ou da organização referente à prestação do trabalho.São exemplos a mudança do local de trabalho e a forma de pagamento do salário.

MUDANÇAS DO LOCAL DE TRABALHO OU TRANSFERÊNCIAS DO EMPREGADO

Essas mudanças são regidas pela CLT(arts.469 e 470)[55].

a)Transferência que não acarreta necessariamente a mudança de domicílio- A parte final do art.469 diz que não haverá transferência se não se acarretar mudança de domicílio do empregado.Sérgio Pinto Martins diz que há situações em que mesmo não ocorrendo a mudança de domicílio, como nos casos em que o empregado é deslocado para trabalhar em local mais distante, dentro da mesma cidade, há a transferência.

Juridicamente, mesmo que o empregado seja deslocado para trabalhar em outro município ou outro bairro do mesmo município, não haverá transferência.Da mesma forma, quando o empregado é deslocado para trabalhar em plataformas de petróleo, também não se considera transferência, para se gerar o direito ao recebimento do adicional,

b)Empregado que exerce cargo de confiança- O § 1° do art.469 da CLT garante ao empregador a possibilidade de transferir o empregado exercente de cargo de confiança, ou seja, aqueles que possuem poderes de gestão na empresa, como gerente ou diretor. A parte final do § 1° do art.469 diz que essa transferência não exige a comprovação da real necessidade do serviço.Isso ocorre em razão das peculiaridades inerentes a tais cargos.A expressão " real necessidade de serviço" se aplica aos empregados que tenham contratos onde a transferência seja algo implícito ou explicito no contrato.

Mesmo assim, é devido ao empregado situado nessa circunstância o pagamento do adicional de transferência, caso esta seja provisória.

c)Cláusula explícita – Os empregados podem ser transferidos caso haja cláusula explícita no contrato de trabalho, devendo esta ser escrita, podendo ser prevista no regulamento da empresa.Para que esta transferência ocorra deve ser decorrente de uma *real necessidade de serviço*, ou seja, para que o empregador venha a desenvolver normalmente as suas atividades.É a transferência por questões de ordem técnica, organizacional ou produtiva da empresa.

Se não existir essa real necessidade o empregado não poderá ser transferido (Sum 43/TST).

d)Cláusula implícita – Pode haver a transferência quando o contrato de trabalho contenha uma cláusula implícita de transferência do empregado.Para isso deve se considerar a atividade da empresa e a natureza do serviço do empregado.São exemplos o aeronauta, o ferroviário, o vendedor pracista, o atleta profissional, o bancário e o operário da construção civil.

Mesmo assim, ser faz necessária a comprovação da real necessidade do serviço para legitimá-la.

e)Extinção do estabelecimento – Será lícita a transferência quando houver a extinção do estabelecimento(art.469, § 2°[56]).Nesse caso, não se exige a comprovação da real necessidade do serviço ou da anuência do empregado. Não se distingue entre a extinção do estabelecimento ou da sua transferência. Havendo a transferência do estabelecimento de um local para outro da cidade isso implica em considerar a sua extinção.

O empregado estável, segundo a jurisprudência, não pode ser transferido nessa situação caso não concorde. Se não concordar, a transferência será considerada como rescisão do contrato de trabalho. Se o dirigente sindical aceitar a transferência perderá o mandato (art.543, § 1°, da

---

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

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

[56] § 2º. É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

CLT).Isso ocorre para que a representatividade sindical, na localidade, não seja esvaziada com a transferência.

Transferência provisória – Essa transferência é permitida pela CLT, no art 469, § 3°[57], desde que observados os requisitos elencados. É provisória a transferência do empregado que vai montar uma máquina em outro local da cidade, podendo perdurar até o término do serviço. É, porém, necessária que a realização do serviço seja imprescindível, isto é, que não possa ser realizado por outro empregado da localidade. É um direito do empregador e manifestação do *jus variandi*.

Não há fixação de prazo.

Adicional de transferência – É devido o adicional de 25% sobre o salário do empregado.Ele será devido e pago apenas na transferência provisória e não na definitiva, porque os demais dispositivos do art.469 não tratam do adicional na transferência definitiva.

Transferência para o exterior – A lei 7.064/82 estatui a situação de trabalhadores contratados no Brasil e transferidos para prestar serviços no exterior.Considera-se a transferência a remoção para o exterior do empregado cujo contrato estava sendo executado no Brasil; do empregado cedido a empresa sediada no estrangeiro, desde que mantido o vínculo empregatício com o empregador brasileiro e a do empregado contratado por empresa sediada no Brasil, para trabalhar a seu serviço no exterior.

De um modo geral, no caso do trabalho ser executado em um outro país, aplica-se a lei do local da prestação de serviços em matéria trabalhista (lex loci laboris) ou lei do local da execução do contrato (lex loci executionis).Isso também acontece nos casos regulados pela lei 7.064/82.

Entretanto, não obstante o art. 14 da Lei nº 7.064 firme orientação no mesmo sentido, ressalvando, porém, os direitos conferidos a tal empregado por esta lei: *"sem prejuízo da aplicação das leis do país da prestação dos serviços, no que respeita a direitos, vantagens e garantias trabalhistas e previdenciárias, a empresa estrangeira assegurará ao trabalhador os direitos a ele conferidos neste Capítulo"*.

<u>São direitos desse empregado(art.3°)</u>: FGTS, previdência social, férias no Brasil, após dois anos de permanência, com custeio da viagem pelo empregador—inclusive da família—; custeio do seu retorno, contagem do período de transferência no tempo de serviço, seguro de vida e acidentes pessoais, assistência médica e social, adicional de transferência.

A permanência do empregado no exterior não pode ser ajustada por tempo superior a três anos, salvo quando for garantido o direito a gozar férias anuais no Brasil, com as despesas custeadas pelo empregador.

---

[57] § 3º. Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições, do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento), dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

Art. 470. As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregador.

SUSPENSÃO E INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO[58]

Suspensão e interrupção do contrato de trabalho são circunstâncias criadas pela lei que sustam os efeitos das cláusulas do contrato de trabalho. Isso ocorre de maneira ampla ou restrita, mas sempre de forma temporária.Não há qualquer semelhança com a alteração das cláusulas.Lá há alteração do conteúdo das cláusulas.Aqui, tanto em um quanto em outro casos, há apenas a sustação dos efeitos das cláusulas.

Há uma corrente que adota uma postura contrária a distinção entre suspensão e interrupção — Amauri Mascaro Nascimento se encontra nela—, alegando que isso não se fazia necessário, eis que não se teria presente um critério claro para se enquadrar distintamente as duas figuras.Segundo ela, em ambas as figuras o ponto comum seria paralisação do trabalho, variando apenas os efeitos na suspensão e na interrupção.

A segunda corrente, favorável a tipologia inserida na CLT, sustenta exatamente o contrário.Ela diz que a CLT, em seus arts.471 a 476, estabelece critérios cristalinos e objetivos para a distinção e classificação entre suspensão e interrupção.Assim, se a própria lei deixa claro que as situações são diferentes e geram efeitos diferentes, a classificação doutrinária formulada para elas também é válida.

SUSPENSÃO – CONCEITO – É a sustação temporária dos principais efeitos do contrato laboral (salário, trabalho, tempo de serviço), motivada por um fato relevante do ponto de vista jurídico,

---

[58] Art. 471. Ao empregado afastado do emprego são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa.
Art. 472. O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar ou de outro encargo público, não constituirá motivo para a alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.
§ 1º. Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude de exigência do serviço militar ou de encargo público, é indispensável que notifique o empregador dessa intenção, por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de trinta dias, contados da data em que se verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo a que estava obrigado.
§ 2º. Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação.
§ 3º. Ocorrendo motivo relevante de interesse para a segurança nacional poderá a autoridade competente solicitar o afastamento do empregado do serviço ou do local de trabalho, sem que se configure a suspensão do contrato de trabalho.
§ 4º. O afastamento a que se refere o parágrafo anterior será solicitado pela autoridade competente diretamente ao empregador, em representação fundamentada, com audiência da Procuradoria Regional do Trabalho, que providenciará, desde logo, a instalação do competente inquérito administrativo.
§ 5º. Durante os primeiros 90 (noventa) dias desse afastamento, o empregado continuará percebendo sua remuneração.
Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:
I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;
II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
III - por um dia, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;
IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do artigo 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964
VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;
IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro. (NR) (
Art. 474. A suspensão do empregado por mais de 30 dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.
Art. 475. O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de Previdência Social para a efetivação do benefício.
§ 1º. Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos artigos 477 e 478, salvo na hipótese de ser ele portador de estabilidade, quando a indenização deverá ser paga na forma do artigo 497.
§ 2º. Se o empregador houver admitido substituto para o aposentado, poderá rescindir, com este, o respectivo contrato de trabalho sem indenização, desde que tenha havido ciência inequívoca da interinidade ao ser celebrado o contrato.
Art. 476. Em caso de seguro-doença ou auxílio-enfermidade, o empregado é considerado em licença não remunerada, durante o prazo desse benefício.

sem que haja a ruptura do vínculo contratual.O contrato de trabalho se mantém íntegro, só que o empregado não trabalha, nem fica a disposição, e o empregador não paga o salário.Se diz que a suspensão é a sustação mais ampla dos efeitos das cláusulas do contrato de trabalho.

Maurício Godinho Delgado(2004, 1055)diz que: " Em princípio, *praticamente,* todas as cláusulas contratuais não se aplicam durante a prestação: **não se presta serviço, não se paga salário, não se computa tempo de serviço[59], não se produzem recolhimentos vinculados ao contrato, etc**.No período suspensivo, empregado e empregador têm, desse modo, a ampla maioria de suas respectivas prestações contratuais sem eficácia." (**grifo meu**)

Em casos de prestação do serviço militar obrigatório e acidente de trabalho, contudo, os recolhimentos do FGTS continuam, como prevê o art.15, § 5°, da lei 8036/90(lei do FGTS)[60]

O decreto n° 99.684/90, que regulamenta a lei 8036/90, estabelece em seu art.28 mais outros casos em que há a continuidade do depósito do FGTS quando houver a suspensão do contrato de trabalho(licença à gestante, licença-paternidade, licença para tratamento de saúde de até quinze dias e nos casos em que o empregado passa a exercer cargo de diretoria, gerência ou outro de confiança imediata do empregador). Note que o decreto denomina de interrupção casos típicos de suspensão.[61]

CASOS TÍPICOS DE SUSPENSÃO –

1-Afastamento previdenciário, por motivo de doença, a partir do 16° dia(auxílio-doença)- art.476, CLT;

2- Afastamento previdenciário, por motivo de acidente do trabalho, a partir do 16° dia(auxílio-doença)- art.476, CLT, art.4°, parágrafo único, da CLT);

3-Aposentadoria provisória, sendo o trabalhador considerado incapacitado para trabalhar(art.475, caput, CLT, súmula 160/TST);

4-por motivo de força maior;

5-para cumprimento de encargo público obrigatório(art.483, § 1°, CLT e art.472, caput, CLT).para que o empregado volte ao trabalho deve observar o que prescreve o art.472, § 1°, da CLT[62];

6-para prestação de serviço militar obrigatório(art.4°, parágrafo único, da CLT);

7-participação pacífica em greve(art.7°, lei 7783/89);

8-encargo público não obrigatório.Nesse caso, o empregado também deve observar o que prescreve o art.472, § 1°, da CLT;

9-eleição para o cargo de dirigente sindical(art.543, § 2°, CLT);

---

[59] AUXÍLIO-DOENÇA – SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – PROMOÇÃO POR ANTIGÜIDADE INDEVIDA – No caso de gozo de licença previdenciária com a concessão do respectivo auxílio-doença, há a suspensão total do contrato de trabalho, não se produzindo qualquer efeito. Assim, o período de afastamento não se incorpora para fins de cômputo de tempo de serviço e, tampouco, para promoção por antigüidade. Se o requisito para a concessão da promoção é a antigüidade, o tempo de serviço prestado é pressuposto para a percepção do benefício, devendo, no caso, ser excluído da contagem o período em que o Reclamante ficou afastado do emprego em face da licença previdenciária. Embargos não conhecidos integralmente. (TST – ERR 591737 – SBDI 1 – Rel. Min. Rider Nogueira de Brito – DJU 19.12.2002) SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – Na ocorrência da suspensão, as cláusulas do contrato encontram-se com seus efeitos provisoriamente suspensos. O empregado não faz jus ao recebimento de salários nem à contagem de tempo de serviço. (TRT 5ª R. – RO 00760-2003-005-05-00-2 – (14.375/05) – 1ª T. – Relª Desª Vânia Chaves – J. 07.07.2005).

[60] § 5º. O depósito de que trata o caput deste artigo é obrigatório nos casos de afastamento para prestação do serviço militar obrigatório e licença por acidente do trabalho. (

[61] Art. 28. O depósito na conta vinculada do FGTS é obrigatório também nos casos de interrupção do contrato de trabalho prevista em lei, tais como:

I - prestação de serviço militar;

II - licença para tratamento de saúde de até quinze dias;

III - licença por acidente de trabalho;

IV - licença à gestante; e

V - licença-paternidade.

Parágrafo único. Na hipótese deste artigo, a base de cálculo será revista sempre que ocorrer aumento geral na empresa ou na categoria profissional a que pertencer o trabalhador.

Art. 29. O depósito a que se refere o art. 27 é devido, ainda, quando o empregado passar a exercer cargo de diretoria, gerência ou outro de confiança imediata do empregador.

[62] Art.472.§ 1º. Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude de exigência do serviço militar ou de encargo público, é indispensável que notifique o empregador dessa intenção, por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de trinta dias, contados da data em que se verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo a que estava obrigado.

10- eleição para o cargo de diretor de sociedade anônima(enunciado 269 TST)
11-licença não remunerada concedida pelo empregador, após consenso e acordo bilateral, a pedido do empregado para atender a objetivos particulares;
12-afastamento para qualificação profissional do empregado(art.476-A, da CLT)[63]
13-Suspensão disciplinar(art.474, da CLT; enunciado 77 TST).Essa suspensão é a decorrente da aplicação de uma sanção disciplinar contra o empregado, decorrente do poder hierárquico do empregador.Seu prazo máximo é de trinta dias(art.474)sob pena de consistir em despedida sem justa causa;
14-Suspensão de empregado estável ou com garantia especial de emprego para instauração de inquérito para apuração de falta grave(sendo julgada procedente ação de inquérito(art.494, CLT, súmula 197 STF).Este inquérito, na verdade, se trata de uma ação judicial instaurada para apurar falta grave cometida por empregado estável ou com garantia de emprego, visando a sentença condenatória e a perda do emprego em questão.

EFEITOS JURÍDICOS DA SUSPENSÃO –

O Efeito principal da suspensão é o sobrestamento das obrigações contratuais durante o período suspensivo.Isso só não acontece em poucos casos tipificados na lei, como a suspensão por acidente do trabalho e serviço militar, que continuam a recolher os depósitos para o FGTS.Isso se encontra regido na Lei nº 8.036/1990 c/c o Decreto nº 99.684/90, que regulamenta o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, em que ambos prevêem o recolhimento dos depósitos, em casos de interrupção(entenda-se suspensão) do contrato de trabalho decorrentes de: Prestação de serviço militar, licença médica para tratamento de saúde de até quinze dias(aqui é interrupção), licença por acidente de trabalho, licença à gestante(pode ser caso de interrupção ou suspensão) e licença- paternidade(caso de interrupção) (art. 28 do Decreto nº 99.684/1990).Em casos de suspensão por acidente ou simples doença, que se conta o tempo de serviço, se o afastamento não for superior a seis meses.

Um dos efeitos é a garantia de retorno do empregado ao trabalho, após a cessação da causa suspensiva(art.471, CLT).Como conseqüência deste efeito, se tem a garantia do recebimento do mesmo padrão salarial e de direitos alcançados por alterações legais ou convencionais.(art.471, CLT).

Um outro efeito é a impossibilidade de despedida sem justa causa no período de suspensão.A despedida por justa causa, todavia, é admissível, tendo o motivo ocorrido dentro do período de suspensão.

PRAZO PARA RETORNO AO TRABALHO APÓS A SUSPENSÃO – O retorno deve ser imediato, entretanto, não havendo qualquer convocação expressa do empregador e não existindo disposição expressa da lei quanto ao prazo máximo de retorno, a jurisprudência, partindo por analogia do disposto no art.472, § 1°[64], que consigna em trinta dias o prazo para tanto, como prazo genérico para todas as situações[65].

INTERRUPÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO OU SUSPENSÃO PARCIAL

A interrupção é vista como uma suspensão parcial dos efeitos do contrato, uma vez que são sustadas apenas as principais obrigações do empregado.Ele não presta trabalho nem fica à disposição do empregador durante a interrupção.Contudo, as demais obrigações contratuais se mantêm integralmente.Há o pagamento do salário, contagem do tempo de serviço, recolhimento das obrigações, etc.

---

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

[64] Art.472.§ 1º. Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude de exigência do serviço militar ou de encargo público, é indispensável que notifique o empregador dessa intenção, por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de trinta dias, contados da data em que se verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo a que estava obrigado.

[65] Ver também o enunciado 32 do TST(considera abandono de emprego o não retorno do empregado trinta dias após cessado o benefício previdenciário)

CASOS TÍPICOS DE INTERRUPÇÃO

1)Encargos públicos em geral, como comparecimento judicial como jurado (art.430, Código de processo penal), como testemunha(art.822, CLT), comparecimento judicial como parte do processo(enunciado 155 TST);

2)afastamento do trabalho por motivo de doença ou acidente do trabalho, até os 15 dias primeiros dias;

3) todos os descansos e pausas laborais, desde que remunerados: intervalos intrajornadas, repouso semanal remunerado e em feriados, férias;

4)licença – maternidade da empregada gestante;

5)aborto, durante afastamento até duas semanas(art.395, CLT);

6)licença remunerada concedida pelo empregador;

7)interrupção dos serviços na empresa, decorrente de causas acidentais ou força maior(art.61, § 3°, CLT);

8)Situações do art.473 da CLT[66]

[66] Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário: (Redação do caput e incisos do Decreto-Lei nº 229, de 28.02.1967)

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;)

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

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

Nota: O item III foi tacitamente revogado pelo artigo 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que dilatou de 1 para 5 dias o prazo, até regulamentação do texto pelo Congresso Nacional.

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

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

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

Nota: Ver Enunciado nº 155, do TST.

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior; (Inciso acrescentado pela Lei nº 9.471, de 14.07.1997)

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

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