

ROTINAS TRABALHISTAS I

VISÃO GERAL
PARA O EMPRESÁRIO



ROTINAS TRABALHISTAS I

VISÃO GERAL
PARA O EMPRESÁRIO

MINISTÉRIO DO TRABALHO

MINISTÉRIO DA INDÚSTRIA, COMÉRCIO EXTERIOR E SERVIÇOS

FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS
E TURISMO DO ESTADO DE SÃO PAULO

APRESENTAÇÃO

Considerando as mudanças legislativas no âmbito das relações do trabalho e com o propósito de subsidiar as atividades empresariais, o Ministério do Trabalho (MTb), o Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços (MDIC) e a Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo (FecomercioSP) lançaram em dezembro de 2017 o Caderno I Contratos, o que o empresário deve saber, pertencente à série de cartilhas sobre temas trabalhistas. Agora, apresentam o *Caderno II – Rotinas Trabalhistas*, visão geral para o empresário, dando sequência à série com o propósito de subsidiar as atividades empresariais, chamando a atenção para questões importantes que permitam assertividade, prevenção, e, sobretudo, desenvolvimento sustentável. Ótima leitura!

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. DO ENQUADRAMENTO SINDICAL	13
3. DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO	23
4. FORMALIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	35
5. SALÁRIO	47
6. JORNADAS DE TRABALHO	61
7. DAS FÉRIAS	85
8. CONCLUSÃO	95

1. INTRODUÇÃO

Empreender, em uma simples tradução, significa tentar. Tentar desenvolver um projeto, um produto ou aprimorar um serviço são alguns exemplos de atividades empreendedoras que até podem ser promovidas por qualquer pessoa individualmente, mas que, em conjunto, as chances de êxito são potencializadas.

O fato é que a atividade empreendedora passa por um longo e árduo caminho, como o planejamento, a formalização do negócio, o estabelecimento de uma sede ou espaço para o desenvolvimento do negócio e a contratação de fornecedores e de recursos como financiamento e, em diversos casos, a contratação de empregados.

Para cada uma dessas necessidades, a empresa se depara com desafios específicos, riscos e também oportunidades. Logo, quanto mais noção o empreendedor detiver sobre os fatores que permeiam suas necessidades, maior será o controle dos riscos e a preparação de um terreno fértil para oportunidades.

No Caderno I desta série de cartilhas de temas trabalhistas, foram abordadas as principais modalidades contratuais como o modelo tradicional de contrato de trabalho e modelos especiais como teletrabalho, trabalho em regime parcial e trabalho intermitente, além de possibilidades de terceirização e de contratos especiais, de aprendizagem e de estágio.

Esse panorama foi importante para possibilitar ao empresário a compreensão dos caminhos que pode seguir para melhor estruturar o seu negócio, ou reestruturá-lo em determinadas situações.

Neste Caderno II, avançamos para demonstrar a aplicação de regras trabalhistas importantes de acordo com a opção do empresário, pela contratação sob o regime da CLT.

Quando se trata da contratação de empregados, existe uma rotina, com regras e consequências, que deve ser observada, de modo que conhecê-las, entendê-las e aplicá-las sejam fundamentais para a saúde do seu negócio.

Por isso, neste segundo caderno tratamos das principais rotinas trabalhistas, com a meta de contribuir com as atividades empresariais sob a perspectiva da prevenção, do desenvolvimento sustentável e das gerações de oportunidades, de negócios e de mais e melhores empregos.

Ótima leitura e, claro, bons negócios!

2. DO ENQUADRAMENTO SINDICAL

O enquadramento sindical consiste na identificação das entidades representantes tanto das atividades da empresa quanto dos empregados.

Trata-se de uma das primeiras providências que deve ser compreendida e aplicada pela empresa sob pena de uma série de consequências indesejadas.

Uma empresa, logo que constituída, tem de providenciar o seu enquadramento sindical, especialmente para acompanhar as normas coletivas por ela negociadas. Essas normas, denominadas “convenções coletivas de trabalho” (CCT) – e, em relação às quais dedicamos capítulo exclusivo, conforme se verificará adiante –, estabelecem direitos e obrigações trabalhistas complementares às normas previstas na legislação.

Um enquadramento incorreto ou a negligência em relação à CCT poderá gerar passivo trabalhista para a empresa. Apenas para dar uma dimensão de sua importância, se uma empresa aplica regras de uma CCT incorreta, e essa convenção prevê mais direitos do que a norma elaborada pelos legítimos representantes da categoria, a empresa não poderá mais suprimi-los, nem mesmo compensá-los, pois passarão a ser obrigatórios, restando incorporados ao contrato de trabalho.

2.1. DO PRINCÍPIO DA UNICIDADE SINDICAL

Quando falamos em enquadramento sindical, devemos partir do **princípio da unicidade**¹, previsto na Constituição Federal, segundo o qual não poderá existir, na mesma base territorial, a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica.

Baseada nesse princípio, as entidades sindicais são constituídas com o propósito de representar e defender os interesses de determinadas atividades econômicas ou profissionais, em determinado território.

Atualmente, existem milhares de sindicatos distribuídos em todo território nacional que representam diversas categorias econômicas e profissionais, que, por sua vez, em sua maioria, representam um conjunto de atividades, sendo que a abrangência de sua representação não pode ser inferior à de um município.

Essa organização está diretamente relacionada à participação dos integrantes das categorias, de empresas e de empregados. É fundamental o comparecimento do empresário/comerciante na assembleia da categoria, momento em que as partes interessadas podem exercer direito de voto e contribuir para os rumos das entidades sindicais. Afinal, a assembleia é soberana!

1 CONSTITUIÇÃO FEDERAL – ART. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...) II. é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município.

2.2. ATIVIDADE INORGANIZADA

Eis outra questão importante relacionada ao tema “enquadramento”. Nos termos da legislação, as categorias profissionais ou econômicas, em geral, são representadas por sindicatos.

Ocorre que nem todas as categorias possuem representação organizada. Eis que surge a figura das federações, igualmente entidades sindicais que, em geral, são compostas por sindicatos, no mínimo 5 (cinco), para coordenar a atuação dos próprios sindicatos, reforçando a estrutura de apoio às categorias². Essas federações, consideradas organizações sindicais de segundo grau, representam de forma supletiva e diretamente as empresas quando não existe representação de sindicato de primeiro grau.

A FecomercioSP é um exemplo de federação que congrega, atualmente, 137 (cento e trinta e sete) sindicatos filiados de 5 (cinco) grupos econômicos: comércio varejista, comércio atacadista, agentes autônomos do comércio, comércio armazenador e turismo e hospitalidade. Ou seja, toda vez que não houver sindicato representando a empresa nessa atividade, caberá a representação da federação relacionada à respectiva categoria de forma subsidiária.

No Brasil, a rigor do artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal, a atividade negocial é prerrogativa exclusiva dos sindicatos, salvo exceção se a categoria estiver inorganizada, quando atuará a federação e, na ausência desta, a atuação recairá sobre a confederação. Ou seja, há restrição na atuação das entidades sindicais de grau superior quanto à função negocial.

2 CLT – ART. 534. É facultado aos sindicatos, quando em número não inferior a cinco, desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizarem-se em federação.

No mais, existem as confederações, entidades sindicais de terceiro grau, que são criadas por federações, no mínimo 3 (três)³.

Observa-se que a estrutura sindical é complexa e comporta, além do sindicato, mais duas entidades de grau superior. Assim, as três esferas da estrutura sindical brasileira decorrem de sindicato, federação e confederação.

Essas entidades de diferentes graus compõem o sistema sindical, estrutura altamente organizada para prestar suporte direto e indireto aos representados, profissionais e empresas.

2.3. COMO É REALIZADO O ENQUADRAMENTO SINDICAL?

Mas, afinal, como é feito o enquadramento sindical?

Antes de tudo, é importante esclarecer que a lei diz que o enquadramento sindical é definido da atividade preponderante do empregador, com base no quadro de atividades e profissões a que se refere o art. 577 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Antes da Constituição da República de 1988, o referido quadro de atividades e as dúvidas dele decorrentes eram solucionadas pela Comissão de Enquadramento Sindical, vinculada ao MTb.

3 CLT – ART. 535. As confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na capital da República.

Todavia, após a promulgação da Constituição Federal (CF), houve a proibição de intervenção⁴ do Poder Público na organização sindical, cessando, assim, as atribuições da Comissão de Enquadramento Sindical.

Atualmente, não existe um órgão governamental que realize análises de enquadramento, e, na ausência desse órgão, as confederações, no pleno exercício da autonomia coletiva privada, promovem a coordenação das atividades do sistema, solucionando inclusive controvérsias. No plano do comércio, em 1992, foi criado o Sicomercio, sistema que regulamenta todo funcionamento do comércio no plano da Confederação Nacional do Comércio (CNC).

O serviço de enquadramento sindical é prestado, em geral, pelas entidades patronais de grau superior. Nos casos da FecomercioSP e da CNC, é prestado de forma gratuita, sendo oferecido a empresários e contadores, que poderão contar com a expertise de quem conhece o sistema para auxiliar nessa importante etapa de identificação da representação sindical. Para ter acesso ao enquadramento, muito utilizado na FecomercioSP, acessar: <http://www.programarelaciona.com.br/contadores/enquadramento>.

A título de exemplo, citamos o modelo adotado pela FecomercioSP, que disponibiliza em seu portal uma aba exclusiva dedicada às empresas e assessorias contábeis para efetuar pesquisa de enquadramento, serviço este que obedece diretrizes legais que permitem a identificação da correta representação sindical.

4 CF – ART. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...) I. a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical.

Vamos a elas:

Pelas regras do artigo 511⁵ da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o primeiro passo dessa análise consiste na identificação da entidade sindical que representa a empresa⁶.

No ato da constituição de uma empresa, é comum o contrato social prever uma série de atividades que se pretenda desenvolver, traduzidas em códigos de atividade catalogadas pela Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE)⁷. Perante a Receita Federal do Brasil, um desses códigos é apontado como atividade principal da empresa. Esse será um indicador relevante para o enquadramento sindical, mas não exclusivo.

Isso porque além de existirem códigos genéricos que impossibilitam a identificação da representação sindical, o fator determinante do enquadramento é a atividade preponderante da empresa, isto é, aquela vista como atividade principal e que resulta no maior faturamento.

Cabe destacar que empresas que tenham duas ou mais atividades em correspondência ao mesmo faturamento podem não possuir atividade preponderante, motivo pelo qual poderão, ainda que atipicamente, ser enquadradas em dois ou mais sindicatos.

5 CLT – ART. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

6 CLT – ART. 511. (...) § 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

7 Código Nacional de Atividade Econômica.

O segundo passo⁸ se refere ao enquadramento dos empregados, que deverá ocorrer no sindicato profissional correspondente à entidade representante da empresa. Uma vez identificada a representação patronal, ficará mais fácil identificar a correspondente representação dos empregados.

O terceiro passo é a exceção à regra anterior, ou seja, algumas atividades de empregados são tratadas como especiais e, por isso, seguem regras próprias, como as famosas categorias diferenciadas⁹. É o caso, por exemplo, das categorias profissionais de: telefonistas, motoristas, vigilantes, engenheiros, bibliotecários, secretárias etc. Todas essas são categorias de trabalhadores com regras específicas e não se submetem à convenção coletiva de trabalho aplicável no âmbito da representação preponderante.

A categoria preponderante de uma empresa dedicada à atividade comercial, por exemplo, sugere a representação profissional dos comerciários, salvo se função desempenhada pelo empregado for diferenciada, conforme esclarecido anteriormente.

2.4. ANÁLISE GERAL E GESTÃO DOS RISCOS

Como se verificou, o enquadramento sindical não é tão simples e pode gerar passivo para a empresa caso não seja realizado corretamente. Na prática, muitas vezes a assessoria contábil se encarrega de identificar a representação sindical, no entanto, é possível acontecerem equívocos.

8 CLT – 511. (...) § 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

9 CLT – 511. (...) § 3º Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

Assim, é recomendável que a empresa ou sua assessoria contábil esteja sempre alinhada à federação patronal do Estado em que está situada, de acordo com seu segmento econômico, para a realização de pesquisa de enquadramento.

Como representantes dos interesses de sindicatos, as federações comumente monitoram a categoria, possuindo informações sobre o surgimento de novas entidades, dissoluções, fusões ou mudanças na representatividade dos sindicatos, seja em relação à base territorial, seja em relação à categoria.

Por fim, sempre que a empresa vier a sofrer alteração na sua atividade preponderante ou quando mudar seu endereço de um município para outro, é recomendável que realize nova consulta, pois pode haver mudança na representação sindical. Além dessas hipóteses, a constituição de nova empresa ou de filial também impõe essa providência.

3. DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO

Quando falamos em rotina trabalhista, não podemos deixar de considerar os instrumentos coletivos de trabalho, especialmente agora com a aprovação da Lei n.º 13.467/2017, que reforçou a importância desses instrumentos.

Mas, afinal, o que são instrumentos coletivos de trabalho?

Essa e outras dúvidas são as que nos propomos a responder nos tópicos seguintes.

3.1. ASSEMBLEIA:

A legislação vigente dispõe que as instituições sindicais só poderão celebrar acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho por deliberação da assembleia geral de convocação, com o fim específico para tanto, consoante o disposto nos respectivos estatutos, dependendo a validade desta do comparecimento e da votação¹⁰.

10 CLT – ART. 612. Os sindicatos só poderão celebrar convenções ou acordos coletivos de trabalho, por deliberação de assembleia geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos estatutos, dependendo da sua validade e do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) destes.

3.2. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Acordo coletivo de trabalho (ACT)¹¹ é uma espécie de negociação coletiva, instrumento normativo celebrado entre uma ou mais empresas e o sindicato da categoria profissional a respeito das condições de trabalho estabelecidas para período predeterminado.

Em que pese o instrumento ser firmado pela empresa, ou empresas, e pelo sindicato profissional, a participação dos sindicatos que representam as empresas é muito importante. Na verdade, é indispensável, nos termos da Constituição Federal de 1988¹².

Não é à toa que a Constituição obriga a participação dos sindicatos, profissionais e patronais, nas negociações coletivas, de qualquer espécie. Isso se deve aos atributos dessas entidades, à sua capacidade de negociar instrumentos coletivos, independentemente de serem acordos ou convenções, equilibrados, exequíveis para as empresas.

No caso dos acordos coletivos, o papel das entidades patronais é de suporte ou de assistência, e não de protagonismo. Esse suporte é fundamental para orientar e auxiliar a empresa a contrabalancear eventuais pressões do sindicato profissional.

11 CLT – ART. 611. Convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. § 1º É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

12 CF – ART. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...) VI. é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

O texto da recente Lei n.º 13.467/2017 determinou que os acordos prevalecerão sobre as convenções¹³.

3.3. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Convenção coletiva de trabalho (CCT)¹⁴ é outra espécie de instrumento normativo, celebrado entre uma ou mais entidades sindicais de empregados (representando a categoria profissional) e uma ou mais entidades sindicais de empregadores (representando a categoria econômica).

Em regra, a convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Após um rigoroso e amplo processo de negociação, essas entidades firmam condições a serem aplicadas nas relações de trabalho em um período expressamente determinado por toda a categoria representada.

O processo negocial envolve uma série de fatores, tais como índices econômicos, fatores sociais, conhecimento da realidade fática da categoria, entre outros que demandam estudos e pesquisas constantes, além de técnicas de negociação fundamentais para o estabelecimento de normas de qualidade.

13 CLT – NOVA DISPOSIÇÃO – ART. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

14 CLT – ART. 611. Convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Uma diferença entre o acordo coletivo e a convenção coletiva de trabalho é que o primeiro considera, em tese, a realidade da empresa e viabiliza normas especiais aplicáveis aos seus empregados, as quais prevalecerão em detrimento das normas constantes de eventual convenção coletiva de trabalho.

3.4. DISSÍDIO COLETIVO

Dissídio se traduz em desacordo, ou seja, quando as entidades sindicais não avançam no processo negocial, isto é, não chegam a bom termo para a celebração de instrumento coletivo – acordo coletivo de trabalho (ACT) ou convenção coletiva de trabalho (CCT) –, a entidade sindical representante dos trabalhadores promove ação judicial para garantir o estabelecimento de normas coletivas complementares àquelas já previstas na CLT¹⁵.

Na prática, é comum empresas e empregados confundirem dissídio com convenção coletiva de trabalho, o que, como acabamos de ver, são institutos distintos.

Instaurado o dissídio coletivo, a primeira etapa do processo consiste na realização de audiências de conciliação e instrução. A negociação e a tentativa de conciliação são etapas que antecedem ao julgamento dos dissídios coletivos. Nessa audiência, será proposta conciliação objetivando a celebração de um acordo que ponha fim ao processo judicial. Em caso de acordo, este é levado à homologação pela seção especializada em dissídios coletivos. Caso contrário, passa-se à fase de instrução, na qual se julga o processo.

15 CLT – ART. 616. (...) § 2º No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do Ministério de Trabalho e Previdência Social, ou se malograr a negociação entabulada, é facultada aos sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo.

De acordo com a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho e o regimento interno do TST, somente depois de esgotadas as possibilidades de autocomposição é que as partes podem recorrer à Justiça do Trabalho. As negociações infrutíferas no âmbito regional são levadas ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT). Já no âmbito interestadual ou nacional, a competência é do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

3.5. SENTENÇA NORMATIVA

Chama-se “sentença normativa” a decisão dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) ou do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no julgamento dos dissídios coletivos. O artigo 114, *caput*, e seu § 2º¹⁶, da Constituição Federal dão competência à Justiça do Trabalho para estabelecer normas e condições de trabalho.

A sentença normativa suprirá a norma coletiva e estabelecerá regras para a categoria no período objeto da ação de dissídio.

3.6. OBJETO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Uma das vertentes da modernização trabalhista consistiu em reforçar a prevalência do negociado sobre o legislado. No entanto, essa orientação legal sempre existiu, mas encontrava limites.

16 CONSTITUIÇÃO FEDERAL – ART. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: § 2º Recusando-se quaisquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado a elas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Nesse sentido, em rol exemplificativo, a Lei n.º 13.467/2017, depois da perda da eficácia da Medida Provisória n.º 808/2017, firmou no artigo 611-A da CLT que os acordos e convenções coletivas de trabalho **podem tratar, entre outros, de:**

- ▶ Jornada de trabalho, observados os limites da Constituição Federal;
- ▶ Banco de horas anual;
- ▶ Intervalo intrajornada, no mínimo de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a 6 (seis) horas;
- ▶ Adesão ao Programa Seguro-Desemprego (PSE);
- ▶ Plano de cargos, salários e funções;
- ▶ Regulamento empresarial;
- ▶ Representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- ▶ Teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente;
- ▶ Remuneração por produtividade, inclusas as gorjetas e a remuneração por desempenho individual;
- ▶ Modalidade de registro de jornada de trabalho;
- ▶ Troca do dia de feriado;
- ▶ Prorrogação de jornada em ambientes insalubres;
- ▶ Prêmios de incentivo em bens ou serviços;
- ▶ Participação nos lucros ou resultados da empresa.
- ▶ Enquadramento do grau de insalubridade;

Ao mesmo tempo, a referida legislação estabeleceu expressamente no seu artigo 611-B que esses instrumentos coletivos **não poderão** suprimir ou reduzir:

- ▶ Normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);
- ▶ Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- ▶ Valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS);

- ▶ Salário mínimo;
- ▶ Valor nominal do décimo terceiro salário;
- ▶ Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- ▶ Proteção do salário mínimo na forma da lei;
- ▶ Salário-família;
- ▶ Repouso semanal remunerado;
- ▶ Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- ▶ Número de dias de férias devidas ao empregado;
- ▶ Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais do que o salário normal;
- ▶ Licença-maternidade com duração mínima de 120 (cento e vinte) dias;
- ▶ Licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- ▶ Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos;
- ▶ Aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 (trinta) dias;
- ▶ Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho;
- ▶ Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- ▶ Aposentadoria;
- ▶ Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- ▶ Ação quanto a créditos resultados das relações de trabalho;
- ▶ Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador com deficiência;
- ▶ Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 (dezoito) anos e de qualquer trabalho a menores de 16 (dezesseis) anos, salvo na condição de aprendiz;
- ▶ Medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- ▶ Igualdade de direitos entre trabalhador com vínculo empregatício e permanente e o trabalhador avulso;

- ▶ Liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador;
- ▶ Direito de greve;
- ▶ Definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
- ▶ Tributos e outros créditos de terceiros;
- ▶ As disposições relativas à não discriminação ou qualquer forma de preconceito, que exija forças físicas da mulher tal como dos homens, que limite as regras de licença-maternidade, mesmo nos casos de adoção, que despreste orientação médica, que restrinja afastamento por aborto não criminoso, ou que afete o direito à amamentação.

Como se vê, o rol é taxativo e extenso, o que garante uma série de direitos fundamentais, preservados com a alteração legislativa.

3.7. DO PRAZO DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO

Pertinente ao prazo de vigência desses instrumentos, até a edição da Lei n.º 13.467/2017 vigorava entendimento da Súmula n.º 277¹⁷ do TST sobre as quais as regras das negociações coletivas permaneciam válidas mesmo após o término da sua duração, surtindo efeitos até que outra norma viesse a ser firmada, resultando na chamada “ultratividade” das normas.

Ocorre que essa regra contraria a essência das normas coletivas, cuja natureza é transitória em razão de fatores externos, sazonais – por exemplo, o contexto econômico do momento da negociação. Se assim não o fosse, isto é, se as normas

17 SÚMULA N.º 277 DO TST. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.9.2012). Res. N.º 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.9.2012. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

fossem sempre aglutinadoras de benefícios, gradativamente se inviabilizaria a manutenção de empregos, anulando-se também a possibilidade de surgimento de novas oportunidades, tais como as aberturas de outros postos de trabalho e de espaço para investimentos no País.

Assim, a alteração da legislação estabeleceu expressamente que não será admitida a ultratividade¹⁸ da norma coletiva, cujo prazo máximo de duração será de 2 (dois) anos.

3.8. DO REGISTRO DE INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO

Tanto o acordo quanto a convenção coletiva de trabalho devem ser celebrados por escrito, em tantas vias quantos forem os sindicatos convenientes ou as empresas acordantes, além de uma via destinada ao MTb, para fins de registro e arquivo. Conforme prevê o artigo 614¹⁹ da CLT, as convenções e os acordos coletivos de trabalho devem ser depositados no órgão do MTb, para fins de conhecimento e publicidade, por meio do sistema mediador, em conformidade com a Instrução Normativa n.º 16, de 15 de outubro de 2013.

18 CLT – NOVA DISPOSIÇÃO. ART. 614 – (...) § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

19 CLT – ART. 614. Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da convenção ou acordo, o depósito de uma via deste, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.

As unidades administrativas do MTb não podem impor alterações no conteúdo da norma coletiva negociada, tratando-se de ato administrativo vinculado.

3.9. ANÁLISE GERAL E GESTÃO DOS RISCOS

Os instrumentos coletivos, especialmente as convenções coletivas, constituem normas complementares que devem ser observadas pelas empresas a fim de evitar transgressões apenadas com multas decorrentes da lei e/ou da norma coletiva.

É importante que as empresas, especialmente as microempresas e empresas de pequeno porte, avaliem com cautela a necessidade de se firmar acordos coletivos, pois as convenções coletivas de trabalho são fixadas de acordo com a realidade da grande massa de empresas.

Os acordos coletivos, por outro lado, podem ser adequados para empresas que necessitam de especificidade não aplicável, e, mesmo nessas situações, é importante o suporte das entidades patronais, a fim de garantir um acordo equilibrado que atenda de forma coesa às partes negociantes.

Nesse sentido, informamos que as empresas, ainda que assessoradas por escritório de advocacia ou estruturadas em departamentos jurídicos, possuem contato com os departamentos jurídicos das entidades patronais a fim de se valerem de mais esse benefício de atuação sistêmica dos sindicatos, federação e confederação do seu plano de representação.

4. FORMALIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Superada a fase do planejamento, o empresário define o modelo contratual compatível com sua necessidade. Assim, formar-se-á o vínculo de emprego, e uma série de providências deverão ser tomadas, válidas para contrato de trabalho convencional, ou em regime parcial, teletrabalho, intermitente entre outros.

4.1. DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS

No ato da contratação, o empregado deve apresentar os documentos indicados pelo empregador. Observa-se que, a depender da atividade exercida, a lista de documentos terá especificidades, motivo pelo qual se deixa de listar os documentos necessários, passando somente a exemplificar, conforme segue:

- ▶ Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS);

A CTPS será apresentada pelo trabalhador ao empregador que o admitir, que terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, entre outros, a identificação do empregador, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver²⁰.

- ▶ Cópia da cédula de identidade;
- ▶ Cópia do CPF;
- ▶ Cópia do título de eleitor;

20 CLT – ART. 29. A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) será obrigatoriamente apresentada, contrarrecibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

- ▶ Cópia da certidão de nascimento;
- ▶ Cópia da certidão de casamento, se for o caso;
- ▶ Cópia da carteira reservista ou documento similar, se for o caso;
- ▶ Cópia da Carteira Nacional de Habilitação (CNH), no caso de motoristas.

A contratação de motoristas é apenas um exemplo que exige documento adicional. De acordo com a atividade, será preciso apresentar outros documentos que comprovem a habilitação para a atividade, como no caso de atividades técnicas, de engenharia, medicina, odontologia, entre outras. A propósito, a qualificação do empregado deve ser compatível com as exigências previstas pelo empregador. É recomendável que o empregador cheque a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) antes de definir as atividades, o que aumentará a segurança jurídica da relação que se pretende firmar.

- ▶ Cópia do cartão do PIS ou Cartão Cidadão.

Também se exige o fornecimento do número de PIS, exceto nos casos de primeiro emprego. Nessa hipótese, a entrega imediata dos documentos será importante para que a empresa possa providenciar o cadastramento do PIS e, assim, evitar atrasos no fechamento da folha de pagamento ao fim do mês.

- ▶ Cópia do comprovante de endereço.

Pelo comprovante de endereço, a empresa poderá checar o número de conduções que será necessário disponibilizar para o empregado se deslocar de casa para o trabalho e vice-versa. É nessa oportunidade que o empregado também fará sua opção pelo vale-transporte.

Cabe ainda destacar que o empregador deve orientar o empregado a manter seus registros sempre atualizados, viabilizando o recebimento dos comunicados que exigem o seu recebimento pessoal, evitando prejuízos ao trabalhador ou transtornos à empresa.

- ▶ Exame médico admissional.

Conforme prevê o artigo 168, I, da CLT, o exame médico na admissão deve ser feito por conta do empregador, uma vez que por meio dele serão verificadas as condições física e mental do empregado, e claro, deve ser feito antes do ato de registro do empregado.

- ▶ Cópia da certidão de nascimento dos filhos menores de 14 (catorze) anos;
- ▶ Declaração de frequência escolar dos filhos maiores de 7 (sete) anos e menores de 14 (catorze) anos²¹;
- ▶ Cópia da carteira de vacinação de filhos de até 5 (cinco) anos;
- ▶ Uma foto 3x4;
- ▶ Além de outros documentos ou certificados inerentes à atividade a ser exercida.

4.2. ANOTAÇÃO NA CTPS

Na CTPS, o empregador deverá providenciar anotações previstas em lei para devolvê-la ao empregado no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, conforme disposto no art. 29 da CLT. Essas anotações são referências importantes para o histórico profissional do empregado e produzem diversos efeitos jurídicos importantes. Por isso, em caso de descumprimento, a empresa ficara sujeita a multa nos termos do art. 54 da CLT c/c Portaria 290 do Ministério do Trabalho republicada no DOU de 18/04/1997.

²¹ Requisito para o pagamento do salário-família de que dispõe o art. 2º, Lei n.º 4.266, de 3.10.1963.

É por meio desse documento que o empregado comprova experiência e tempo de contribuição, além de garantir o exercício de direitos importantes na sua trajetória profissional.

As anotações devidas são:

- ▶ Assinatura do empregador ou de seu representante;
- ▶ Data de admissão;
- ▶ Função que o empregado vai exercer;
- ▶ Nome do empregador e endereço;
- ▶ Salário e, se for o caso, comissões, porcentagens²².

Características específicas do contrato deverão ser descritas no campo “Anotações gerais” da CTPS.

4.3. ANOTAÇÕES EM FICHA, LIVRO OU SISTEMA ELETRÔNICO

Em todas as atividades, será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico²³.

22 CLT – ART. 29. A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) será obrigatoriamente apresentada, contrarrecibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

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

Existe também o livro de inspeção do trabalho, que deve ficar na sede da empresa e à disposição da fiscalização, inclusive empresas que mantiverem mais de um estabelecimento, filial e sucursal deverão possuir tantos livros quanto forem seus estabelecimentos²⁴. As microempresas e as empresas de pequeno porte são dispensadas dessa obrigação nos termos da Lei Complementar n.º 123/2006²⁵.

4.4. FORNECIMENTO DE EPI

EPI é a sigla para Equipamento de Proteção Individual. Seu fornecimento para o empregado é um dever do empregador. Além da obrigação de fazê-lo gratuitamente, cumpre à empresa exigir seu uso, orientar e treinar o trabalhador sobre o uso adequado, guarda e conservação dos equipamentos, substituí-los quando danificados, bem como responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica, conforme disposto na Norma Regulamentadora (NR) n.º6.

É dever do empregado usar os equipamentos de proteção individual (EPIs). A recusa injustificada do trabalhador em usar EPIs fornecidos pela empresa constitui ato faltoso (art. 158, parágrafo único, alínea “b”, da CLT), o qual pode caracterizar falta grave, passível de dispensa por justa causa²⁶.

24 Portaria n.º 3.158/1971 do Ministério do Trabalho e Emprego – Art. 3º As empresas ou empregadores que mantiverem mais de um estabelecimento, filial ou sucursal, deverão possuir tantos livros “Inspeção do Trabalho” quantos forem seus estabelecimentos.

25 ART. 51. As microempresas e as empresas de pequeno porte são dispensadas: (...) IV. da posse do livro intitulado “Inspeção do Trabalho”.

26 CLT – ART. 482. Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:h) ato de indisciplina ou de insubordinação.

4.5. FORNECIMENTO DE FERRAMENTAS, UNIFORMES E ACESSÓRIOS

A regra é o empregador fornecer na empresa tudo aquilo que o empregado necessita para cumprir as obrigações assumidas no contrato de trabalho celebrado, o que inclui o fornecimento gratuito das ferramentas utilizadas pelo trabalhador para a realização dos serviços. Cabe destacar, entretanto, que algumas exceções podem ser pactuadas, as quais abordaremos mais adiante.

O uniforme simples, em regra, não é considerado EPI, pois sua finalidade é servir de vestimenta para o trabalho, e não proteger o trabalhador de acidentes ou exposição a agentes nocivos.

Nesse mesmo viés, as novas disposições da CLT, estabelecidas no art. 456-A, atribuem ao empregador a possibilidade de definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logotipos da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Por fim, conforme estabelecido no parágrafo único do artigo 456-A da CLT, cabe ao trabalhador a responsabilidade pela higienização dos uniformes, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados na higienização das vestimentas comuns.

4.6. VALE-TRANSPORTE

O benefício do vale-transporte foi instituído pela Lei n.º 7.418/1985, mais tarde alterada pela Lei n.º 7.619/1987 e regulamentada pelo Decreto n.º 95.247/1987. Para a utilização efetiva do benefício, a empresa providenciará a antecipação²⁷ do vale, de modo a garantir que empregado recém-contratado possa se deslocar de sua residência até o trabalho e vice-versa.

O vale-transporte é utilizável em todas as formas de transporte coletivo público urbano ou, ainda, intermunicipal e interestadual com características semelhantes ao urbano, operado diretamente pelo Poder Público ou mediante delegação, em linhas regulares e com tarifas fixadas pela autoridade competente.

Quando o empregador proporcionar ao empregado o transporte por meios próprios ou contratados, não há a obrigatoriedade de pagamento de vale-transporte. Contudo, é preciso que esse transporte seja realizado com veículo adequado.

Caso o empregador forneça ao beneficiário transporte próprio ou fretado que não cubra integralmente os deslocamentos deste, o vale-transporte deverá ser concedido para complementação do deslocamento.

Para receber o vale-transporte, o empregado deve apresentar por escrito, junto com o seu endereço, os serviços e meios de transportes mais adequados para o deslocamento (como metrô, ônibus ou outros meios públicos). Essa informação deverá ser atualizada anualmente, sendo importante registrar que declarações falsas constituem falta grave passíveis de punição.

27 ART. 2º. O vale-transporte constitui benefício que o empregador antecipará ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento entre residência e trabalho e vice-versa. Parágrafo único. Entende-se como deslocamento a soma dos segmentos componentes da viagem do beneficiário por um ou mais meios de transporte, entre sua residência e o local de trabalho.

O empregado que utilizar veículo próprio não tem direito a vale-transporte uma vez que o benefício viabiliza a utilização de transporte coletivo público e com tarifas fixadas por autoridades competentes, constituindo falta grave o uso indevido.

O empregado não é obrigado a exercer o direito de uso, que não é inteiramente gratuito. Nos termos do decreto supramencionado, será descontado da folha de pagamento 6% (seis por cento) do salário básico ou vencimento do trabalhador para fornecimento do vale-transporte pelo empregador ao empregado²⁸.

4.7. RAIS E CAGED

Com a meta de controlar admissões, demissões e transferências de empregados nas empresas com atuação no Brasil, foi criado o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) por meio da Lei n.º 4.923/1965.

O Caged é um registro administrativo do Ministério do Trabalho (MTb), criado pelo governo federal com o objetivo de viabilizar o auxílio aos desempregados e a implementação de políticas contra o desemprego, por meio dos dados referentes aos vínculos trabalhistas.

28 ART. 9º. O vale-transporte será custeado: I, pelo beneficiário, na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens.

Assim, as empresas que dispensarem, admitirem ou transferirem seus empregados ficam obrigadas a fazer a respectiva comunicação às Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs), mensalmente, até o dia 7 (sete) do mês subsequente, em relação nominal por estabelecimento²⁹.

Essas informações subsidiam estudos e pesquisas do governo para mapeamento do desenvolvimento do mercado de trabalho no País.

A Rais, por sua vez, é a sigla para “Relação Anual de Informações Sociais”, instituída pelo Decreto n.º 76.900/1975. Trata-se de outro instrumento de controle do desenvolvimento do mercado de trabalho, mas com efeitos mais amplos. Nos termos do mencionado decreto, as empresas devem apresentar informações periódicas de interesse do Ministério da Fazenda, Ministério do Trabalho, especialmente no tocante:

- ▶ ao cumprimento da legislação relativa ao Programa de Integração Social (PIS) e ao Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep), sob a supervisão da Caixa Econômica Federal (CEF);
- ▶ *às exigências da legislação de nacionalização do trabalho;*

29 ART. 1º. Fica instituído, em caráter permanente, no Ministério do Trabalho e Previdência Social, o registro das admissões e dispensas de empregados nas empresas abrangidas pelo sistema da Consolidação das Leis do Trabalho. **§ 1º.** As empresas que dispensarem ou admitirem empregados ficam obrigadas a fazer a respectiva comunicação às Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs), mensalmente, até o dia 7 (sete) do mês subsequente ou como estabelecido em regulamento, em relação nominal por estabelecimento, da qual constará também a indicação da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, para os que ainda não a possuem, nos termos da lei, os dados indispensáveis à sua identificação pessoal (renumerado do parágrafo único pela Medida Provisória n.º 2.164-41, de 24.8.2001). **§ 2º.** O cumprimento do prazo fixado no § 1º será exigido a partir de 1º de janeiro de 2001 (incluso pela Medida Provisória n.º 2.164-41, de 24.8.2001).

- ▶ ao fornecimento de subsídios para controle dos registros relativos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- ▶ ao estabelecimento de um sistema de controle central da arrecadação e de concessão e benefícios por parte do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS);
- ▶ **à coleta de dados indispensáveis aos estudos técnicos, de naturezas** estatística e atuarial, dos serviços especializados dos ministérios citados.

4.8. ANÁLISE GERAL E GESTÃO DOS RISCOS

O início de uma relação trabalhista envolve uma série de cuidados, como podemos perceber. Assim, é muito importante que a empresa estabeleça um roteiro organizado que permita a revisão dos procedimentos de forma dinâmica, de modo a evitar o esquecimento de documentos importantes e o descumprimento de prazos ou de obrigações.

Essas providências envolvem, ainda, a verificação das convenções coletivas de trabalho, inclusive no que tange ao valor que será estipulado como salário, o que deve obedecer aos limites legais e convencionais, e do qual surgem outros reflexos quando a empresa pretende oferecer salário in natura, prêmios etc.

No tópico seguinte, será dado tratamento sobre o salário e outras peculiaridades que também devem ser consideradas pela empresa.



5. SALÁRIO

Ao firmar um contrato de trabalho nos termos da CLT, a empresa se compromete a remunerar o empregado admitido. Remuneração é o gênero do qual o salário **é espécie**.

O salário é a contraprestação pelos serviços que serão realizados e que não podem ser estipulados por período superior a 1 (um) mês, exceto em se tratando de comissões, porcentagens e gratificações. Deve ser pago no máximo até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte ao trabalho realizado³⁰.

A remuneração, diferentemente, abrange, além do salário, outros direitos previstos em lei e benefícios fixados pelas partes, como horas extras, adicionais como noturno, de periculosidade, insalubridade, comissões, diárias etc.

30 CLT – ART. 459. O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, porcentagens e gratificações. **§ 1º.** Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

5.1. SALÁRIO MÍNIMO

Nossa legislação garante um salário mínimo federal³¹, que é atualizado anualmente. Em algumas regiões, e para determinadas atividades, existe ainda o salário mínimo regional. Por fim, existem os pisos salariais fixados em convenções coletivas de trabalho, considerado o menor valor que o empregado integrante da categoria que se ativar em jornada integral, poderá receber.

O salário mínimo nacional é o menor valor que deve ser pago a todos os empregados que não têm salário fixado em lei. No atual ano de 2018, o valor do salário mínimo é de R\$ 954 (novecentos e cinquenta e quatro reais).

O piso salarial é o menor salário que determinada categoria profissional deve receber. Por se tratar de benefício, o piso salarial deve ter valor superior ao do salário mínimo nacional. Caso o piso da categoria seja inferior ao mínimo no Estado, vale o salário mínimo estadual porque ele é mais benéfico ao trabalhador.

O piso salarial é fixado por meio de norma coletiva decorrente da atuação dos sindicatos. Assim, pode acontecer de algumas categorias terem pisos em valores diferentes entre regiões, a depender da atuação do sindicato.

Salário profissional é o valor mínimo que pode ser pago aos integrantes de categoria regulada por lei específica.

31 CONSTITUIÇÃO FEDERAL – ART. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) IV. salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

5.2. GORJETAS

Integram os salários apenas a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador, afastando a integração de importâncias pagas como ajuda de custo, auxílio-alimentação e outras, ainda que habituais.

Importante destacar que a Medida Provisória de n.º 808/2017 estabeleceu regramento específico para tal verba, entretanto, como já noticiado nesta série de cartilhas, com a caducidade na medida, essa verba deixou de ter novo regramento, voltando aos ditames do artigo 457 do Consolidado Trabalhista.

Ao analisar sistematicamente as alterações promovidas pela Lei n.º 13.467/2017, observa-se que um dos pilares da alteração legislativa está na premissa que o negociado prevalecerá sobre o legislado. Isso significa que as convenções coletivas e acordos coletivos têm força de lei e, dessa forma, autonomia para regulamentar diversas questões sobre a relação entre empregado e empregador.

Sendo assim, se as gorjetas estiverem regulamentadas nesses instrumentos coletivos, os empregadores devem observá-las em todos os seus atos e decisões. Razão pela qual é preciso que os proprietários de bares, restaurantes e estabelecimentos similares fiquem atentos às novas leis e, até mesmo, às convenções e acordos coletivos de trabalho.

Ressalta-se que as empresas devem agir com bastante cautela na tomada de decisões, tendo em vista as constantes mudanças na legislação.

5.3. HORAS EXTRAS

A hora extra é um adicional de, no mínimo, 50 %, que incide sobre a hora normal em decorrência de trabalho suplementar realizado pelo empregado. Trata-se de parcela que integra o salário para todos os fins³².

Os acordos ou convenções coletivas de trabalho poderão estabelecer percentual superior por meio de negociação.

5.4. MORADIA – ALOJAMENTO E ALIMENTAÇÃO

Algumas parcelas ou vantagens poderão ser fornecidas pelo empregador como gratificação pelo trabalho desenvolvido ou em razão do cargo, que serão considerados salário-utilidade ou salário in natura. São valores pagos em forma de alimentação, habitação ou outras prestações equivalentes que a empresa, por força do contrato ou do costume, poderá fornecer com habitualidade e de forma gratuita ao empregado.

Ainda nessa seara, cabe observar que no § 3º, do artigo 458, da CLT, a alimentação e a habitação fornecidas para o trabalhador urbano como salário-utilidade estão limitados a 20% (vinte por cento) e 25% (vinte e cinco por cento) do salário, respectivamente. Para o trabalhador rural, o artigo 9º³³ da Lei n.º 5.889/73 estabelece que os descontos do salário utilidade terão como base o salário mínimo, sendo limita-

32 CLT – ART. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. § 1º. A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

33 LEI N.º 5.889/1973. Institui normas reguladora do trabalho rural. Art. 9º. Salvo as hipóteses de autorização legal ou decisão judiciária, só poderão ser descontadas do empregado rural as seguintes parcelas, calculadas sobre o salário mínimo: a) até o limite de 20% (vinte por cento) pela ocupação da morada; b) até o limite de 25% (vinte por cento) pelo fornecimento de alimentação sadia e farta, atendidos os preços vigentes na região; c) adiantamentos em dinheiro (...).

do em 20% (vinte por cento) pela ocupação de moradia e de 25% (vinte e cinco por cento) pelo fornecimento de alimentação, atendidos os preços vigentes na região.

Portanto, a lei não proíbe o pagamento do salário-utilidade, mas limita esse pagamento nos termos anteriormente citados, em que deverão constar de forma expressa no recibo de pagamento, bem como sofrerão todas as incidências trabalhistas e previdenciárias.

5.5. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade é previsto no art. 7º, XXIII, da Constituição Federal e regulamentado pela CLT (art. 189). As atividades e operações insalubres estão previstas nas normas regulamentadoras (NRs) editadas pelo MTb, e o exercício de trabalho em condições insalubres assegura a percepção de adicional de 10% (dez por cento), 20% (vinte por cento) ou 40% (quarenta por cento) sobre o salário mínimo, a depender do grau de insalubridade (mínimo, médio ou máximo) ao qual está exposto o trabalhador.

5.6. ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

O adicional de periculosidade também está previsto na Constituição Federal em seu art. 7º, XXIII, e regulamentado pela CLT (art. 193), que estabelece as atividades ou operações consideradas perigosas, além de outras constantes das normas regulamentadoras (NRs) editadas pelo MTb, especificando as atividades consideradas perigosas que asseguram a percepção do adicional de periculosidade, no montante de 30% (trinta por cento), incidente sobre o salário-base, ou seja, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa³⁴.

34 CLT – ART. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: § 1º. O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

5.7. ADICIONAL NOTURNO

A legislação trata de forma diferenciada o trabalho realizado no período noturno. Para o empregado urbano, o adicional noturno é de 20% (vinte por cento) sobre a hora diurna para as atividades realizadas entre as 22h de um dia e as 5h do dia seguinte. A hora noturna é computada como de 52 minutos e 30 segundos³⁵.

No caso do trabalhador rural, o adicional pelo trabalho noturno é de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal da hora diurna. Aplica-se para as atividades executadas entre as 21h de um dia e as 5h do dia seguinte, na lavoura, e entre as 20h de um dia e as 4h do dia seguinte, na atividade pecuária, não havendo previsão legal para o cômputo da hora reduzida, nos termos da **Lei n.º 5.889/1973, regulamentada pelo Decreto n.º 73.626/1974**.

5.8. DÉCIMO TERCEIRO

O décimo terceiro salário tem natureza de gratificação (gratificação natalina), contudo, **não é pago espontaneamente, mas por força de previsão constitucional (art. 7º, VIII, da CF/88)**.

Assim, o décimo terceiro, instituído pela Lei n.º 4.090, de 13 de julho de 1962, com as alterações constantes da Lei n.º 4.749, de 12 de agosto de 1965, será efetuado pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, tomando-se por base a remuneração devida nesse mês de acordo com o tempo de serviço do empregado no ano em curso.

35 ART. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. **§ 1º.** A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. **§ 2º.** Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22h de um dia e as 5h do dia seguinte

A título de adiantamento³⁶, deverá o empregador pagar ao empregado, entre os meses de fevereiro e novembro (até 30 de novembro, portanto), metade do décimo terceiro devido e essa parcela será compensada pela segunda parcela a ser paga em dezembro. O trabalhador poderá, ainda, requerer que o adiantamento de metade do décimo terceiro seja pago conjuntamente com as férias, desde que manifeste seu interesse durante o mês de janeiro do ano correspondente ao descanso.

5.9. TIPOS DE REMUNERAÇÃO

O salário pode ser classificado como “fixo” ou “variável”. Em todo o caso, fica garantido o salário nunca inferior ao mínimo para os que percebem remuneração variável. O salário fixo é pago sem variações, conforme o ajuste contratual. O salário variável, ao contrário, admite números diferentes e se traduz em comissões, porcentagem, produção, tempo, peça, tarefa, prêmios etc.

Nem sempre o salário terá um valor fixo, podendo o seu valor variar, como ocorre no salário por produção, por tarefa, fixado em comissões ou até mesmo por hora de trabalho.

Na comissão, o empregado recebe determinado valor ou percentual em decorrência do resultado de certa atividade executada – por exemplo, pela venda de certo produto. O pagamento do comissionista pode ser fixado exclusivamente por comissões. É o que se chama de “comissionista puro” ou “próprio”.

O salário por tarefa é uma forma mista de salário, formado pela combinação entre o critério “unidade de tempo”, e o critério “unidade de produção”. Nessa hipótese, o

36 ART. 3º. Entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador pagará, como adiantamento da gratificação, de uma só vez, metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior.

empregado deve realizar durante a jornada de trabalho determinado serviço que lhe é estabelecido pelo empregador. Terminado o serviço, mesmo antes do fim do expediente, pode o empregado se retirar da empresa, pois já cumpriu suas obrigações.

No salário por produção (unidade de obra), o valor será devido por número de unidade produzida independentemente do tempo empenhado pelo empregado por produção.

Já o prêmio é a modalidade de salário fixada em relação à produtividade e eficiência de um empregado ou de um grupo de empregados. A Lei n.º **13.467/2017** promoveu algumas alterações com relação ao prêmio³⁷.

5.10. PRAZO PARA PAGAMENTO DO SALÁRIO

Qualquer que seja a modalidade de trabalho, o pagamento do salário não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, porcentagens e gratificações³⁸. E quando o pagamento for estipulado por mês, deverá ser efetuado o mais tardar até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, sob pena de eventuais multas decorrentes da própria CLT e instrumentos coletivos.

37 CLT – ART. 457. Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber. § 4º. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

38 CLT – ART. 459. O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, porcentagens e gratificações. § 1º. Quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

5.11. DESCONTOS LEGAIS NA FOLHA DE PAGAMENTO

A empresa está autorizada a realizar determinados descontos na remuneração do trabalhador. Entretanto, deverão constar da folha de pagamento e ter finalidade específica. Os adiantamentos de salário, por exemplo, são hipótese de permissão de desconto³⁹.

Outro exemplo de desconto é o caso de dano causado pelo empregado, sendo considerado lícito o desconto desde de que essa possibilidade tenha sido acordada entre empregado e empregador ou na ocorrência de dolo do empregado⁴⁰.

Existem ainda outras possibilidades, tais como os descontos para que o empregado possa ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, seguro de vida, previdência privada ou de cooperativas de crédito, associação cultural ou recreativa, em benefício do trabalhador ou de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, desde que com prévia autorização e por escrito do empregado.

39 CLT – 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 que essa possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado. **§ 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. **§ 3º.** Sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empresa, 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 dos empregados. **§ 4º.** Observado o disposto neste capítulo, é vedado às empresas limitar, por qualquer forma, a liberdade dos empregados de dispor do seu salário.

40 CLT – ART. 462. (...) § 1º. Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que essa possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

Cabe destacar que somente serão tolerados descontos caso a empresa elabore procedimento estabelecendo condições para orientar os empregados, mediante treinamentos internos para o exercício da função, de preferência registrando esses treinamentos nas fichas de registros dos empregados.

Sobre o assunto, vale destacar que algumas normas coletivas, especialmente as do setor do comércio, estabelecem regras complementares à legislação para preservar a licitude dos descontos decorrentes da quebra de caixa.

Há ainda descontos impostos pela legislação federal, como é o caso da contribuição previdenciária devida ao INSS, o imposto de renda retido na fonte (IRRF), pensão alimentícia decorrente de deferimento judicial, contribuição sindical mediante autorização prévia e expressa do empregado, nos termos da nova redação dada ao art. 579 da CLT⁴¹.

41 ART. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

5.12. EQUIPARAÇÃO SALARIAL

De acordo com as novas regras trazidas pela **Lei n.º 13.467/2017**, a **equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, sem a possibilidade de paradigmas** remotos, conforme preconiza o art. 461 e seguintes da CLT.

Ainda no caso de comprovada discriminação por motivo de etnia ou gênero, o empregado fará jus às diferenças salariais devidas, além de multa de 50% (cinquenta por cento) do valor do benefício do Regime Geral da Previdência Social⁴².

Os trabalhos de igual valor continuam sendo aqueles realizados com a mesma perfeição técnica e com a mesma produtividade, comparados entre empregados com até 4 (quatro) anos de empresa e até 2 (dois) anos na mesma função⁴³.

Importante destacar que os dispositivos do art. 461 da CLT, **não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira** ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público⁴⁴.

42 CLT – ART. 461. (...) § 6º No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

43 CLT – ART. 461. (...) § 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

44 CLT – ART. 461. (...) § 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

Os critérios continuam sendo merecimento e antiguidade, a novidade é que podem ser aplicados de maneira conjunta ou separadamente.

5.13. ANÁLISE GERAL E GESTÃO DOS RISCOS

O planejamento da remuneração dos colaboradores da empresa faz parte de um dos passos mais importantes para a empresa e para o empregado. A legislação permite certa flexibilidade para estruturação da remuneração, mas, como visto, uma série de fatores devem ser levados em conta.

A localidade da empresa é um deles. Para o estabelecimento do salário, é preciso checar o enquadramento sindical, para então identificar o piso salarial da categoria, do cargo que será ocupado pelo novo empregado.

A empresa deve considerar também políticas de incentivo ao compor a remuneração do empregado, visando a potencializar o desenvolvimento do negócio. Contudo, ao implantar tais políticas, também é preciso cuidado para que as regras estabelecidas na lei não sejam descumpridas e, com isso, representem grande passivo trabalhista.

6. JORNADAS DE TRABALHO

A Constituição Federal estabelece uma jornada diária limite para proteger o empregado e, assim, evitar atividades longas e extenuantes⁴⁵.

Assim, a duração do trabalho normal é de até 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Muito embora existe a possibilidade de fixação de jornadas especiais.

Aliás, existe uma série de detalhes sobre o tema jornadas de trabalho e há inúmeros detalhes aos quais a empresa deve estar atenta, conforme veremos adiante.

6.1. JORNADA 12 POR 36

Considerada especial, a jornada de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso não é novidade para alguns segmentos empresariais que já vinham praticando esse regime muito antes da edição de súmula do TST⁴⁶, inspirada em instrumentos coletivos de trabalho que respaldavam esse tipo de contratação.

45 CONSTITUIÇÃO FEDERAL – ART. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XIII. duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

46 SÚMULA N.º 444 DO TST – JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.9.2012, republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 – DEJT divulgado em 26.11.2012. É válida, em caráter excepcional, a jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na 11ª (décima primeira) e 12ª (décima segunda) horas.

Cumpra esclarecer a importância das normas coletivas, que, por vezes, geram instrumentos de relevante reconhecimento social que, tempos depois, são objetos de propostas legislativas e desdobram a todos os trabalhadores.

Com a edição da **Lei n.º 13.467/2017**, a referida jornada foi regulamentada por meio do artigo 59-A⁴⁷, que permitia sua aplicação mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Ao artigo referido, foi atribuído parágrafo único para tratar da remuneração mensal, que abrangeria os pagamentos relativos ao descanso semanal remunerado e em feriados, considerando compensados feriados e prorrogações de trabalho noturno.

47 CLT – NOVA DISPOSIÇÃO – ART. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, **por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho**, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. **§ 1º A.** remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73. **§ 2º.** É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.



6.2. JORNADA PARCIAL

Conforme vimos no Caderno I (oportunidade em que tratamos de contratos), as empresas podem optar por empregar trabalhadores em jornadas menores, sob o regime da CLT. O trabalho em tempo parcial⁴⁸ se trata, portanto, de outra modalidade de jornada especial, agora mais flexível, com a edição da Lei n.º 13.467/2017.

Esse regime passa a admitir duas formas de contratação:

- ▶ De até 30 (trinta) horas semanais.

Esse formato é mais rígido, e, optando por essa modalidade, a empresa não poderá contar com a prestação de horas extras do trabalhador contratado com esse regime de horas.

48 CLT – NOVAS DISPOSIÇÕES – ART. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 (seis) horas suplementares semanais. § 1º. O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. § 2º. Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. § 3º. As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal. § 4º. Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a 26 (vinte e seis) horas semanais, as horas suplementares a esse quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a 6 (seis) horas suplementares semanais. § 5º. As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

- ▶ De até 26 (vinte e seis) horas semanais.

Nesse formato, a jornada de horas semanais poderá ser fixada em até 26 (vinte e seis) horas por semana, o que, em outras palavras, significa dizer que serão admitidas jornadas menores do que essa.

No caso da jornada de até 26 (vinte e seis) horas semanais, é permitida a prestação de horas extras, limitadas a 6 (seis) horas extras semanais. As horas extras poderão ser compensadas na semana seguinte. Não o sendo, deverão ser quitadas na folha de pagamento do mês subsequente⁴⁹.

6.3. JORNADA DO TRABALHO INTERMITENTE

O trabalho intermitente também se refere a um tipo de jornada especial que dependerá das condições do contrato de trabalho. Seu principal atributo, no que se refere à jornada, é o fato de não ser pré-determinada⁵⁰. O empregador informará qual será a jornada em determinada atividade, devendo respeitar, ainda assim, o limite de horas diárias.

Para mais detalhes, orientamos o empresário a consultar o primeiro fascículo desta série coletiva.

49 CLT – ART. 58.A (...) § 5º. As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

50 CLT – NOVA DISPOSIÇÃO – ART. 452.A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterà: (...) § 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, **informando qual será a jornada**, com, pelo menos, 3 (três) dias corridos de antecedência.

6.4. SEMANA ESPANHOLA

Eis outra modalidade de jornada especial, denominada “semana espanhola”.

Nos termos da Orientação Jurisprudencial n.º 323 do SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a semana espanhola é aquela que alterna a prestação de 48 (quarenta e oito) horas em uma semana e 40 (quarenta) horas em outra, sendo certo que a referida alteração não viola o art. 59, § 2º, da CLT, e o art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal.

Outro dispositivo importante se refere à Resolução do Tribunal Pleno (TP) n.º 01/2016 – TRT 2ª Região, publicada no dia 2.2.2016, que editou a Súmula n.º 48, nos seguintes termos:

SEMANA ESPANHOLA: invalidade de ajuste tácito para adoção da chamada “semana espanhola” (quando um trabalhador alterna uma semana com 40 horas trabalhadas com outra de 48 horas, para perfazer a média de 44 horas semanais), a não ser quando estipulada em norma coletiva.

6.5. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

A Constituição Federal assegura jornada de 6 (seis) horas aos empregados que trabalham em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (em que poderá fixá-la em número superior, nos termos do art. 7º, inciso XIV, da Constituição de 1988).

Turno ininterrupto de revezamento é o que pressupõe trabalho em horários com sucessivas modificações em atividade empresarial contínua. A redução da jornada, nesse caso, impõe-se, uma vez que a alternância de horário prejudica o metabolismo humano.

A posição majoritária do TST é no sentido de que o turno ininterrupto de revezamento caracteriza-se quando o empregado se ativar em horários distintos, ora trabalhando em período diurno, ora em período noturno, ressaltando “que não se exige que o empregado trabalhe necessariamente nos três turnos, mas que haja alternância de turnos, ora diurno, ora noturno, no todo ou em parte, o que é suficiente para caracterizar o gravame para a saúde”, sendo irrelevante em que atividade empresarial a jornada será desenvolvida.

O intervalo semanal e/ou a intrajornada não o descaracteriza. Caso contrário, a norma constitucional só seria aplicada quando houvesse infringência dos arts. 67 e 71, § 1º, da CLT, o que, por óbvio, fere o princípio da razoabilidade.

Consoante à Súmula n.º 110 do TST, “no regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 (vinte e quatro) horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional”.

Não havendo instrumento coletivo fixando jornada diversa, o empregado horista submetido a turno ininterrupto de revezamento faz jus ao pagamento de horas extraordinárias trabalhadas além da sexta, bem como ao respectivo adicional. Esse entendimento foi consolidado por meio da edição da Orientação Jurisprudencial n.º 275, da SBDI-1, do TST⁵¹.

Ademais, ressalta-se que é válida a fixação de jornada limitada a 8 (oito) horas diárias para turno ininterrupto de revezamento, somente mediante negociação

51 Orientação Jurisprudencial n.º 275 da Seção Especializada em Dissídios Individuais – 1 do TST. Inexistindo instrumento coletivo fixando jornada diversa, o empregado horista submetido a turno ininterrupto de revezamento faz jus ao pagamento das horas extraordinárias laboradas além da 6ª, bem como ao respectivo adicional.



coletiva, sem a estipulação do pagamento da 7ª (sétima) e da 8ª (oitava) horas como extras, a teor do que dispõe a Súmula n.º 423 do TST⁵².

É o trabalho em turnos diversos, com alternância de horário e prejuízo às rotinas biológica e familiar, que configura para o trabalhador a caracterização do turno ininterrupto de revezamento. Mas, ainda que a empresa se ative 24 horas, ao empregado que labora em horário fixo, sem rodízio, não se vislumbra essa configuração, não havendo prejuízos, portanto, em estabelecer a jornada de 8 (oito) horas diárias.

Assim, o empregador poderá alterar o contrato de trabalho transferindo o empregado que trabalha com alternância de turnos (seis horas) para turnos fixos (oito horas) sem que isso configure alteração ilícita do contrato. Essa modificação é benéfica ao trabalhador e, portanto, permitida. Entretanto, a referida modificação pode ser considerada inválida caso levada a efeito unilateralmente, sem a observância dos princípios da isonomia e da proporcionalidade.

6.6. JORNADA EXTRAORDINÁRIA

A jornada diária de trabalho têm limites, conforme já visto. Logo, a jornada extraordinária será aquela correspondente à contratada, e também com limites diários, de 2 (duas) horas.

52 SÚMULA N.º 423 DO TST – TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE (conversão da Orientação Jurisprudencial n.º 169 da SBDI-1). Res. 139/2006 – DJ 10, 11 e 13.10.2006) – Estabelecida jornada superior a 6 (seis) horas e limitada a (oito) horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª (sétima) e 8ª (oitava) horas como extras.

Nesse sentido, se o contrato de trabalho estabelecer jornada de trabalho de 6 (seis) horas, a sétima e oitava horas serão extras.

A jornada extraordinária será mais cara para a empresa, da ordem de 50% (cinquenta por cento) superior à hora normal, no mínimo⁵³, conforme previsto na Constituição Federal⁵⁴, e posteriormente contemplado pela Lei n.º 13.467/2017, salvo se houver compensação na forma da lei.

6.7. REGISTRO DE JORNADA – TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

De acordo com o art. 58, § 1º, da CLT, não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários.

Entretanto, é importante ressaltar que a Lei n.º 13.467/2017 trouxe disposição específica no sentido de não se considerar tempo à disposição do empregador, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no (§1º do art. 58 da CLT), o tempo em que o empregado, de acordo com sua própria vontade, permanecer nas dependências da empresa para fins de proteção pessoal nos casos de insegurança pública,

53 CLT – NOVA DISPOSIÇÃO – ART. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de 2 (duas), por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. § 1º. A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

54 CONSTITUIÇÃO FEDERAL – ART. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) **XVI.** remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal.

como forma de proteção contra as más condições climáticas, para o exercício de atividades particulares, entre outras, nos termos do §2º⁵⁵, do art. 4º, da Lei n.º 13.467/2017.

6.8. SOBREAVISO

Considera-se em sobreaviso o empregado que, a distância, é submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou semelhante a este, aguardando o momento do chamado para o serviço durante o período de descanso. Importante dizer que o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

O regime de sobreaviso está inserido na CLT em capítulo dedicado ao serviço dos ferroviários (art. 244)⁵⁶, sendo aplicado atualmente aos demais empregados⁵⁷.

55 CLT – ART. 4º, § 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de 5 (cinco) minutos previsto no §1º, do art. 58, desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: I. práticas religiosas; II. descanso; III. lazer; IV. estudo; V. alimentação; VI. atividades de relacionamento social; VII. higiene pessoal; VIII. troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

56 CLT – ART. 244. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada.

57 SÚMULA N.º 428 DO TST – sobreaviso aplicação analógica do art. 244, § 2º da clt (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.9.2012). Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.9.2012. I. O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II. Considera-se em sobreaviso o empregado que, a distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Sua remuneração corresponde à razão de 1/3 (um terço) do salário normal, com a finalidade de compensar a mera expectativa de o empregado ser convocado a trabalhar (art. 244, § 2º). Sua principal característica é a necessidade de o empregado permanecer fora de seu horário habitual de trabalho, aguardando remotamente ordens para execução de serviço a ser realizado.

Vale lembrar que cada escala de sobreaviso será de, no máximo, 24 horas (art. 244, § 2º, da CLT).

6.9. CARGO DE CONFIANÇA

Apesar da limitação do período de labor dos empregados em geral, há também empregados que ocupam cargo de confiança, submetido à jornada suplementar sem a remuneração por horas extras⁵⁸.

Todavia, para evitar o desvirtuamento do cargo, é preciso cautela. O empregado que exerce cargo de gerência efetivamente retirar a vírgula deve ter maior autonomia em seu trabalho, com poderes para representar o empregador na tomada de decisões, bem como admitir, demitir e até penalizar seus subordinados, quando necessário.

Vale ainda dizer que, em regra, a remuneração atribuída aos exercentes de cargos de confiança é mais elevada do que as dos demais empregados, compensando jornadas mais intensas que suas atribuições exigem, o que justificaria a aplicação da regra de exceção, tal como previsto no art. 62, da CLT, que estabelece ausência de controle de jornada e, por consequência, a inaplicabilidade das disposições sobre a duração do trabalho.

58 ART. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: II. os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

6.10. ATIVIDADES EXTERNAS

Não é raro encontrar trabalhadores que exercem suas atividades fora das empresas, sendo tal condição incompatível com o controle de jornada.

A CLT estabelece no inciso I, do art. 62, que estão dispensados do controle de jornada “os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho”. Sendo assim, e desde que comprovadamente o empregador não tenha meios para exercer o controle da jornada, os trabalhadores ficam excluídos do regime da duração do trabalho.

Registre-se que o fato de a CLT não fazer nenhuma referência às incompatibilidades de controle não deixa de ser sintomático. De fato, apenas no caso concreto é que se poderá dizer se é ou não caso de atividade incompatível com o controle de jornada.

Existem outras possibilidades, sendo uma delas a situação do trabalhador a quem o empregador pode legalmente dispensar o controle de jornada. Esse trabalhador não difere daquele de quem se exige o controle de ponto apenas porque exerce sua atividade fora da empresa, como sugere o inc. I, do art. 62, da CLT, mas também porque, além de desempenhar externamente suas atividades, o objeto de seu contrato de trabalho e o modo de atingi-lo são diferentes do comum.

O trabalhador a quem se dispensa o controle de jornada é, em geral, contratado para atingir metas, cumprindo sua atividade com mais flexibilidade e, em alguns casos, com possibilidade de aplicar seus próprios métodos de trabalho no lugar que achar mais conveniente. Atividades como fechar determinado volume de vendas, visitar determinado número de clientes, cadastrar novos estabelecimentos para convênios, finalizar determinados projetos recebidos, conceber e apresentar novos projetos e ideias, e, ainda, escrever biografias, produzir reportagens, escrever relatos de viagens e artigos para revistas, são alguns dos exemplos.

O objeto de seu contrato não é a carga horária, mas os resultados mensuráveis, não importa o modo como os atinja. A incompatibilidade de fixação de horário de atividade externa está ligada ao modo como o trabalhador a exerce e só cabe – devendo essa particularidade ser claramente lançada na CTPS – quando o trabalhador tem autonomia (apesar de empregado) para determinar quando, como e onde cumpre suas tarefas.

6.11. CONTROLE DE JORNADA

O art. 74, § 2º, da CLT, trata do controle de jornada de trabalho, que pode ser feito de formas manual, mecânica ou eletrônica. Se a empresa adotar a forma eletrônica, por exemplo, ela deverá cumprir as exigências previstas na Portaria n.º 1.510/2009 do MTb, que regulamenta o sistema de registro de ponto eletrônico.

Na adoção do sistema de ponto eletrônico só é permitido o uso do REP (relógio eletrônico de ponto), um equipamento idealizado pelo MTb para tornar a marcação de ponto imune a manipulações. Daí porque somente o equipamento REP certificado pelo MTb e fabricado de acordo com as especificações da Portaria n.º 1.510/2009 pode ser utilizado como meio de registro de ponto eletrônico.

O MTb, por meio da Portaria n.º 373/2011, também permite a utilização de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, desde que as empresas estejam autorizadas por convenção ou acordo coletivo de trabalho. No sistema alternativo de controle de jornada a empresa fica dispensada do uso do aparelho REP, desde que observadas as regras⁵⁹ previstas na referida portaria.

59 ART. 3º. Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir: I. restrições à marcação do ponto; II. marcação automática do ponto; III. exigência de autorização ou eliminação dos dados registrados pelo empregado. **§ 1º.** Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão: I. estar disponíveis no local de trabalho; II. permitir a identificação de empregador e empregado; e III. possibilitar, por meio da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Esse sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho não precisa se amoldar às exigências da Portaria n.º 1.510/2009 e às suas alterações. De acordo com a CLT, art. 74, § 2º, todo estabelecimento com mais de dez empregados está obrigado a adotar controle de ponto, por qualquer uma das formas permitidas em lei, caso contrário, estará sujeito a autuação e imposição de multa administrativa por parte do MTb.

Com a revogação da Lei n.º 9.841/99, pela Lei Complementar n.º 123/2006, que instituiu o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, voltou a obrigação de tais empresas, em cujos estabelecimentos há mais de dez empregados, de manter o controle de ponto de seus empregados, na forma do estatuído no art. 74 da CLT.

Vale lembrar, ainda, que a Lei n.º 13.467/2017, incluiu na CLT em seu inciso X, art. 611-A, a possibilidade negociação referente à modalidade de registro de jornada.

6.12. PRORROGAÇÃO DE JORNADA NAS ATIVIDADES INSALUBRES

Nas atividades insalubres, conforme preceitua o art. 60, caput, da CLT, as prorrogações de jornada de trabalho ficam condicionadas à expressa autorização das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, exceto na hipótese das jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, conforme parágrafo único, do art. 60 da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017.

Por meio, da Lei nº 13.467/2017, que incluiu na CLT o art. 611-A, houve previsão de prevalência das normas coletivas sobre a lei quando dispuserem a respeito da prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho – (inciso XIII do art. 611-A, da CLT).

Além de tais exigências, é preciso atender aos requisitos estabelecidos na Portaria n.º 702/2015 do Ministério do Trabalho que disciplina o procedimento para a obtenção dessa autorização, ressaltando ainda que tal portaria tem aplicação especificamente nas atividades insalubres, inexistindo regulamentação específica relacionada às atividades perigosas.

6.13. TRABALHO DE MENORES DE 18 ANOS

Como regra, o regime de horas extras é proibido para o trabalho do menor de 18 (dezoito) anos. Entretanto, a lei excepciona e admite a prorrogação da jornada de trabalho deste exclusivamente na hipótese de compensação de horas (que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 48 (quarenta e oito) horas semanais ou outro inferior legalmente fixado) ou em decorrência de força maior e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento. É o que preceitua o art. 413 e os incisos I e II da CLT.

6.14. DESCANSOS

A distribuição da duração do trabalho ao longo da semana se faz mediante a interseção de dois tipos específicos de descanso: os intervalos situados dentro da duração diária do trabalho (intervalos intrajornadas) e os intervalos situados entre uma jornada e suas vizinhas, antes e após (intervalos interjornadas). Admite, ainda, distintas variações temporais e podem ser remuneradas ou não.

6.14.1. INTERVALOS REMUNERADOS

Os chamados “intervalos remunerados” são aqueles que integram a jornada laboral, por exemplo, o previsto no artigo 72 da CLT (10 minutos em cada 90 minutos laborados em serviços permanentes de mecanografia – datilografia, escrituração ou cálculo – ou serviços de digitação: Súmula n.º 346 do TST)⁶⁰.

60 SÚMULA N.º 346 DO TST.DIGITADOR. INTERVALOS INTRAJORNADA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 DA CLT (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo.

Caso esses intervalos não sejam respeitados, o período correspondente deverá ser remunerado como se fosse hora efetivamente laborada, e, excedendo a jornada normal, o pagamento será feito com o adicional de hora extra.

6.14.2. INTERVALOS NÃO REMUNERADOS

Os intervalos não remunerados são aqueles que não compõem a jornada laboral obreira e podem ser exemplificados pelos lapsos temporais previstos no artigo 71 da CLT. Como regra geral, em qualquer trabalho contínuo de duração superior a 6 (seis) horas, será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder 2 (duas) horas.

Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas. Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

A modernização da legislação trabalhista aprovada promoveu importante mudança em relação ao tema. Até recentemente, a não observância desses intervalos pelo empregador implicava o pagamento do período desrespeitado como se fosse tempo trabalhado acrescido do adicional de horas extras.

Todavia, com o advento da Lei n.º 13.467/2017, definiu-se que na hipótese da não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica-se o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, nos termos do § 4º, do art. 71, da CLT.

Outra alteração proposta pela já mencionada lei consiste no intervalo de 30 minutos, que poderá ser introduzido mediante convenção coletiva de trabalho, nos termos dos artigos 611-A.

Entre as hipóteses de descansos, apontamos também o intervalo obrigatório que deve haver entre uma jornada de trabalho e outra.

Entre duas jornadas de trabalho, haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso⁶¹.

Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.⁶²

Nos serviços que exigem trabalho aos domingos, com exceção das categorias específicas, como músicos, artistas, atletas etc., será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada, e constando de quadro sujeito à fiscalização⁶³, sem prejuízo de outros meios eficazes de comunicação.

É permitido o trabalho aos feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho, nos termos da Lei n.º 605/1949 e de seu Decreto Regulamentador n.º 27.048/1949, cumulado com o art. 6-A, Lei n.º 10.101/2000, alterada pela Lei n.º 11.603/2007 e observada a legislação municipal (art. 30, inciso I, da Constituição Federal).

61 CLT – ART. 66. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

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

63 CLT – ART. 67 (...). Parágrafo único. Nos serviços que exigem trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

6.15. REDUÇÃO DO INTERVALO DESTINADO À REFEIÇÃO E DESCANSO

A modernização trabalhista trouxe disposição no art. 611-A da CLT de que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a seis horas.

Como já citado no tópico anterior, com a Lei n.º 13.467/2017, surgiu outra possibilidade de redução do intervalo intrajornada para, no mínimo, 30 (trinta) minutos.

Essa redução depende de negociação coletiva⁶⁴ para atender precisamente às necessidades das categorias envolvidas. O legislador valorizou a atuação das entidades sindicais (que conhecem bem as peculiaridades do setor), possibilitando, assim, a elaboração de normas efetivas a fim de garantir sua aplicabilidade e contribuir indiretamente para a diminuição de discussões judiciais sobre o assunto.

6.16. HORAS "IN ITINERE"

In itinere é o mesmo que “itinerário”, o tempo gasto por empregados para se deslocarem de suas casas até o local do trabalho em empresas de difícil acesso.

Até a edição das regras introduzidas pela Lei n.º 13.467/2017, a empresa que fornecia transporte para seus empregados era obrigada a computar como jornada de trabalho o momento do embarque do funcionário no transporte sempre quando se tratasse de local de difícil acesso ou não servido por transporte público.

64 CLT – NOVA DISPOSIÇÃO – ART. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os INCISOS III e VI do *CAPUT* DO ART. 8º DA CONSTITUIÇÃO, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: III. intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a seis horas.

Entretanto, com a nova redação do artigo 58, § 2º, da CLT, passou-se a desobrigar totalmente o empregador do pagamento do título em questão, de modo que a partir de novembro de 2017, início de vigência da nova lei, as horas in itinere não mais são devidas em nenhuma hipótese⁶⁵.

6.17. COMPENSAÇÃO DE JORNADA E BANCO DE HORAS

A Constituição Federal, em seu inciso XIII, do art. 7º, e a legislação infraconstitucional trabalhista admitem formas de compensação de jornada extra, hipótese em que a empresa não terá de remunerar a hora sobressalente. Essas formas variam de acordo com prazo e as partes interessadas, podendo ser implementadas por meio de acordo ou convenção coletivas de trabalho e, mais recentemente, mediante acordo individual, nos termos do art. 59, § 6º, da CLT, que estabelece que “é lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês”.

Com a edição da Lei n.º 13.467/2017, essas regras foram mais flexibilizadas, sendo importante, desde já, estabelecer as diferenças entre compensação de jornada e banco de horas.

A compensação de jornada ocorre quando o empregado trabalha mais horas em determinados dias da semana para suprimir no todo ou em parte o trabalho em outro dia da semana, mas não admite cumulação de horas por longo tempo.

65 CLT – NOVA DISPOSIÇÃO – ART. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. (...) § 2º. O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

6.17.1. COMPENSAÇÃO DE JORNADA

Nos termos da nova lei, é possível a aplicação de regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, que poderá ser tácito ou por escrito, desde que essa compensação aconteça no mesmo mês⁶⁶.

É oportuno lembrar que a jornada extra não poderá ultrapassar 2 (duas) horas diárias de trabalho além da jornada normal. O grande destaque, porém, está no fato de que a prestação de horas extras habituais não descaracterizará o acordo de compensação de jornada nem o banco de horas⁶⁷.

6.17.2. BANCO DE HORAS POR ACORDO INDIVIDUAL

Nas mesmas disposições que tratam da compensação de jornada, verifica-se expressa autorização para o estabelecimento de acordo individual, desde que por escrito, para a implantação de banco de horas (art. 59, §5º, da CLT).

Nesse caso, o prazo máximo para a compensação dessas horas acumuladas será de 6 (seis) meses. As horas suplementares não compensadas no prazo máximo obrigam a empresa a pagá-las acrescidas somente do adicional que corresponde à hora extra.

66 CLT – NOVA DISPOSIÇÃO – ART. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de 2 (duas), por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. § 5º. O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. § 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

67 CLT – NOVA DISPOSIÇÃO – ART. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

Essa lógica se aplica também aos casos de demissão, quando existem horas de crédito para o empregado e não compensadas.

6.17.3. BANCO DE HORAS POR NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho também é possível a implantação do sistema de banco de horas. Aliás, as convenções coletivas de trabalho são os principais instrumentos para sua aplicação, o que facilita consideravelmente o lado das empresas.

Ainda que o prazo máximo legalmente previsto para compensação das horas acumuladas no banco seja de 1 (um) ano⁶⁸, é possível a alteração desse limite por meio das negociações coletivas, sendo comum fixarem prazos menores do que esse, por isso, é preciso atenção às regras da convenção coletiva de trabalho.

6.18. ANÁLISE GERAL E GESTÃO DOS RISCOS

O tema sobre a jornada de trabalho é bem amplo, como é possível perceber, e pode representar um caminho interessante e rentável para a estruturação do negócio, desde que devidamente planejado e que contemple as especificidades do ramo de atividade da empresa.

Cabe destacar ainda que o modelo de contrato de trabalho está intimamente ligado à jornada de trabalho, pois alguns tipos contratuais já estabelecem determinadas regras de tempo de labor e de descanso. Complementarmente, é possível a aplicação de regras de compensação e de banco de horas, sendo recomendável

68 CLT – NOVA DISPOSIÇÃO – ART. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados OS INCISOS III E VI DO CAPUT DO ART. 8º DA CONSTITUIÇÃO, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I. pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II. banco de horas anual.

para as empresas, especialmente as de menor porte, pautarem-se nos mecanismos aprimorados por entidades sindicais, para economizar tempo e ônus de uma negociação exclusiva nesse sentido.

Por fim, recomendamos cautela em relação à ausência do controle de jornada, ressalvadas as exceções legais, considerando a possibilidade de desdobramentos na esfera judicial trabalhista, como demandas pleiteando pagamento de horas extras, sendo da empresa o ônus de provar que o empregado não extrapolou a jornada.



7. DAS FÉRIAS

A Constituição Federal de 1988 garante aos trabalhadores o direito de férias⁶⁹ após completar o período de 12 (doze) meses de contrato de trabalho. A seguir, veremos algumas peculiaridades a respeito das férias individuais e também pertinentes às férias coletivas.

7.1. FÉRIAS INDIVIDUAIS

As férias individuais, como o próprio nome diz, são aquelas concedidas individualmente a cada empregado. As férias coletivas, por sua vez, fazem parte de uma modalidade que atinge a todos os empregados ou setores de uma empresa ou estabelecimento.

O instituto das férias encontra previsão na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como direito conferido aos trabalhadores urbanos e rurais, bem como aos empregados domésticos.

O efeito é de interrupção do contrato de trabalho.

Assim, as férias são um período de ausência que é plenamente justificado. Logo, todas as obrigações do contrato de trabalho devem ser cumpridas, inclusive esse período computado como tempo de serviço.

Para o empregado fazer jus às férias, deverá cumprir o período aquisitivo de 12 me-

69 CONSTITUIÇÃO FEDERAL – ART. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XVII. gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais do que o salário normal;

ses de trabalho. Cumprido esse período, o empregador deverá conceder o descanso nos 12 (doze) meses subsequentes (período concessivo).

É importante ressaltar que o início das férias⁷⁰ não poderá acontecer no período de dois dias que antecede feriado ou dois dias que antecedem o dia de repouso semanal remunerado.

7.2. FÉRIAS PROPORCIONAIS

Para ter direito aos 30 (trinta) dias de férias, o empregado poderá ter até 5 (cinco) faltas injustificadas. Ultrapassado esse limite, há uma proporcionalidade a ser observada. Logo, os dias de férias vão depender do número de faltas injustificadas que o empregado tiver durante o período aquisitivo.

A CLT dispõe em seu art. 130, incisos I, II, III, IV e § 1º e 2º:

30 DIAS DE FÉRIAS	Até 5 faltas injustificadas
24 DIAS DE FÉRIAS	De 6 até 14 faltas injustificadas
18 DIAS DE FÉRIAS	De 15 até 23 faltas injustificadas
12 DIAS DE FÉRIAS	De 24 até 32 faltas injustificadas
NÃO TERÁ DIREITO	Mais de 32 faltas injustificadas

Caso não haja faltas, em regra, os empregados têm direito a 30 (trinta) dias de férias, que servirão para o seu descanso.

70 CLT – NOVAS DISPOSIÇÕES – ART. 134. As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. (...) § 3º. É vedado o início das férias no período de 2 (dois) dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

7.3. PERDA DO DIREITO DE FÉRIAS

Muito embora as férias tenham natureza de direitos social e trabalhista, sendo irrenunciável seu gozo pelo empregado, há situações que, se ocorridas durante o período aquisitivo, causam a perda do referido direito, iniciando-se novo período após o retorno ao labor, conforme dispõe o art. 133 da CLT:

- ▶ Deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;
- ▶ Permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;
- ▶ Deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa.

Importante destacar que, no caso de o trabalhador perceber salário por mais de 30 (trinta) dias sem a contraprestação, deverá o empregador comunicar ao MTb, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, informando as datas de início e fim da paralisação total ou parcial dos serviços da empresa, no mesmo prazo, ao sindicato representativo da categoria profissional e afixando um aviso nos locais de trabalho atingidos pela medida.

- ▶ Tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, ainda que descontínuos.

Mesmo diante das 4 (quatro) hipóteses acima, o empregador continuará obrigado pelo pagamento correspondente a 1/3 (um terço) das férias. Ocorrendo a perda do direito de férias, é importante lembrar que iniciar-se-á novo período aquisitivo contado da data do retorno do empregado.

7.4. FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS

Pelas novas regras da CLT, é possível o fracionamento das férias em até três períodos, condicionada a anuência do trabalhador, desde que um dos períodos fracionados não seja inferior a 14 (catorze) dias e os outros dois períodos não sejam inferiores a 5 (cinco) dias cada um⁷¹.

A apresentação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para a devida anotação, bem como a ciência, por escrito, do empregado, mediante recibo, é de observância obrigatória.

A escolha quanto ao melhor momento para a concessão das férias cabe ao empregador, que irá avaliar a época que melhor convém a seu negócio.

Esclarecemos, ainda, que o exercício da faculdade da conversão de 1/3 (um terço) das férias em abono pecuniário (art. 143 da CLT) restringirá o fracionamento (art. 134, § 1º) em até 2 (dois) períodos de descanso. Na prática, o empregado que optar pelo abono venderá 10 (dez) dias e usufruirá de dois períodos de descanso de 14 (catorze) e outro de 6 (seis) dias, totalizando 30 (trinta) dias, por exemplo.

71 CLT – NOVAS DISPOSIÇÕES – ART. 134. As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. § 1º. Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (catorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. § 2º. (REVOGADO). § 3º. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

7.5. PAGAMENTO DOBRADO DAS FÉRIAS

Não sendo proporcionada a interrupção para descanso ou se as férias forem concedidas após o período concessivo, será devido o pagamento da dobra da respectiva remuneração (art. 137 da CLT).

7.6. ÉPOCA DO PAGAMENTO

Os pagamentos das férias e do abono serão feitos em até 2 (dois) dias antes do início do respectivo gozo. O pagamento feito fora do prazo de 2 (dois) dias antes do início também enseja o pagamento em dobro das férias, ainda que o empregado tenha usufruído do direito ao descanso.

7.7. FÉRIAS E OS CONTRATOS ESPECIAIS

Conforme vimos no Caderno I, a nova legislação regulamenta contratos especiais de trabalho como de jornada parcial e intermitente. As regras em relação às férias para esses contratos serão as mesmas.

Mesmo quando se trata de jornada parcial, o empregado terá direito a até 30 (trinta) dias de férias, sujeita à redução nos casos de faltas, vide item 7.2 e 7.3.

No caso do trabalhador intermitente, cada contrato firmado será considerado para fins de férias, tendo a legislação aprovada garantido o direito proporcional de férias⁷². Em que pese a jornada desempenhada de forma intermitente, o contrato de trabalho é por prazo indeterminado e correrá uniformemente a partir da sua assinatura, para fins de férias, valendo, assim, as regras respectivas também para esse modelo.

72 CLT – NOVAS DISPOSIÇÕES – ART. 452.A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conerá: (...) § 6º. Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 11º, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas: (...) II. férias proporcionais com acréscimo de um terço.

7.8. FÉRIAS COLETIVAS

As férias coletivas são aquelas concedidas, de forma simultânea, a todos os empregados de uma empresa, ou apenas aos empregados de determinados estabelecimentos ou setores de uma empresa, independentemente de terem sido completados os respectivos períodos aquisitivos. As férias coletivas podem ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a dez dias corridos (art. 139 a 141 da CLT).

Normalmente, sua previsão é fixada em acordo ou convenção coletiva de trabalho, sendo mais uma razão importante para que o empresário fique atento ao trabalho desenvolvido pelo seu representante sindical por meio das convenções coletivas de trabalho das respectivas categorias, que podem ter cláusulas que disciplinem sobre as férias coletivas.

Inexistindo tal previsão, cabe ao empregador a adoção do regime e a determinação da época de sua concessão. Nessa hipótese, a empresa deverá comunicar o órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com antecedência de **15 (quinze) dias**, enviando cópia da comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional e afixando cópia de aviso nos locais de trabalho.

É importante frisar que o descumprimento dessas formalidades sujeita as empresas a penalidades, como multa administrativa. Se na empresa há empregados que pertençam às chamadas “categorias diferenciadas” (engenheiros, secretárias, telefonistas, técnicos em segurança do trabalho, vendedores, viajantes etc.), a entidade representante de cada categoria também deve ser comunicada.

As microempresas e empresas de pequeno porte estão dispensadas dessa comunicação, nos termos do inciso V, do art. 51, da Lei Complementar n.º 123/2006.

Aos empregados admitidos há menos de 12 meses, as férias coletivas serão computadas proporcionalmente ao tempo de serviço. Nesse caso, inicia-se a contagem de novo período aquisitivo a partir do início do gozo das férias coletivas.

Se as férias proporcionais do empregado admitido há menos 12 meses forem inferiores ao período de férias coletivas concedido, o empregador poderá adotar o seguinte procedimento:

- ▶ Se houver possibilidade (expediente em outro setor da empresa, por exemplo), solicitar o retorno do empregado ao trabalho assim que terminar o período de férias a que ele tinha direito;
- ▶ Não havendo expediente na empresa (férias coletivas concedidas a cem por cento dos empregados), conceder os dias que faltam para completar as férias coletivas como licença remunerada, sem direito ao desconto do respectivo valor futuramente.

Por exemplo: a empresa entra em férias coletivas de 20 (vinte) dias, enquanto o empregado tem direito a apenas 15 (quinze) dias de férias. Nessa hipótese, os dias restantes (5 dias) serão considerados como licença remunerada, os quais não podem ser compensados nem descontados, uma vez que o risco da atividade econômica é do empregador.

7.9. ANÁLISE GERAL E GESTÃO DOS RISCOS

As regras relativas às férias comportam significativa flexibilidade, o que favorece a relação de trabalho, em benefício da empresa e do empregado.

A permissão para fracionamento das férias em até três períodos, por exemplo, representa um importante mecanismo de adaptação da demanda em determinados

períodos à oportunidade para descanso, sem comprometimento do desempenho da empresa, em especial aos empresários de micro e pequeno portes.

Vale frisar que essa possibilidade depende da concordância do empregado. Na prática, é bem provável que assim aconteça, pois é comum o empregado preferir mais de uma pausa ao longo do ano a apenas um período corrido de 30 (trinta) dias, o que permitirá melhor planejamento para viagens, aproveitamento de férias escolares de filhos, entre outras hipóteses.

Uma questão recorrente das empresas se deve à forma de fracionamento quando o empregado aliena 1/3 (um terço) de suas férias. Mesmo nessas situações, os limites do fracionamento deverão ser observados como um período obrigatório de 14 (catorze) dias e, nesse caso, um período de 6 (seis) dias, já que a lei prevê o mínimo de 5 (cinco) dias para os demais períodos possíveis quando não é vendido 1/3 (um terço).

Outro aspecto importante se refere à gestão das férias de um modo geral. A empresa deve ficar atenta ao cumprimento dos prazos e das demais obrigações, além de planejar eficazmente os descansos considerando todos os colaboradores da empresa, os momentos de maior demanda e as possibilidades de concessão de férias coletivas, a fim de otimizar recursos e evitar concentrar dias que equivalham a férias remuneradas.

Por fim, ainda pertinente à gestão das férias, é vedado o seu início no período de 2 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

8. CONCLUSÃO

Dos temas tratados neste Caderno II, podemos depreender, primordialmente, que as relações de emprego implicam uma série de questões e providências por parte dos empregadores para garantir o fiel cumprimento das obrigações legais e administrativas, agora alteradas com a modernização das leis trabalhistas.

Evidentemente não esgotamos o tema “rotinas trabalhistas” – outros tópicos serão abordados no próximo caderno –, mas apresentamos aspectos relevantes e que costumam ser objeto de dúvidas das empresas na prática de relação contratual no campo de trabalho.

O enquadramento sindical, por exemplo, é passo vital que deve ser calculado no início das atividades de qualquer negócio. A legislação, como um todo, trata as empresas como potenciais empregadoras, daí a necessidade de se checar a representação sindical desde o início, ainda que não esteja nos planos a contratação de empregados tão cedo. A propósito, o papel das entidades sindicais vai muito além da celebração de negociações coletivas, constituindo outra razão relevante para se identificar a representação.

O entendimento sobre as regras dos instrumentos coletivos, igualmente, interessa à gestão empresarial sob diferentes ângulos que se examine. Conforme a realidade e o porte da empresa, pode ser interessante o ajuste de normas diretas, e, independentemente desses fatores, a interação com a entidade sindical que a representa se faz indispensável para uma representatividade mais aderente e assertiva.

Intimamente ligada a esses dois pontos são as normas gerais aplicáveis aos contratos de trabalho, nos termos da CLT e de outras normas esparsas.

Embora questões pertinentes às formalidades para registro de contratos, natureza das contrapartidas e seus reflexos já sejam do conhecimento das empresas, a soma de detalhes e os ajustes da nova lei exigem constante atualização. O mesmo se deve em relação à gestão das jornadas de trabalho, às interações com órgãos administrativos e à possibilidade de fiscalização.

O fato é que, das recentes alterações legislativas, é possível um planejamento mais adequado para o negócio, considerando pontos fundamentais como o ramo de atividade e o tamanho da empresa, sendo sempre oportuno lembrar que a maior parte é de micro ou pequeno porte.

É mais favorável ao desenvolvimento das atividades econômicas e ao surgimento de novas oportunidades de negócios e de empregos, sendo fundamental o conhecimento para prevenção e também para a sustentabilidade da empresa.

No próximo fascículo desta série, veremos mais a respeito das rotinas trabalhistas, como o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e a garantia de licenças, além de limites da fiscalização pelo MTb, entre outras questões importantes. Até lá!

PRESIDENTE

Abram Szajman

SUPERINTENDENTE

Antonio Carlos Borges



Rua Dr. Plínio Barreto, 285
Bela Vista • São Paulo

11 3254-1700 • fax 11 3254-1650

www.fecomercio.com.br

