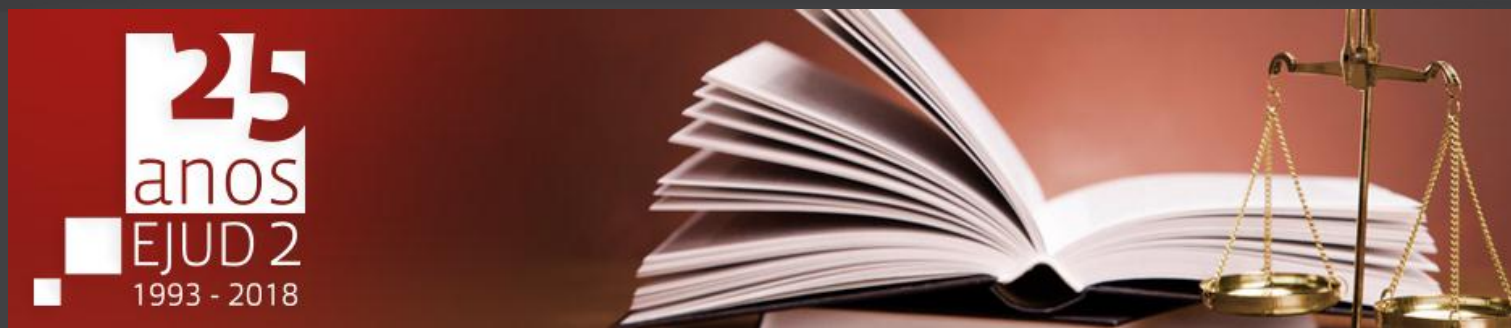


# DIREITO DO TRABALHO: NOÇÕES BÁSICAS DE IMPORTÂNCIA NA AUDIÊNCIA

FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO



# EMPREGADOR

**CONSIDERA-SE EMPREGADOR A EMPRESA, INDIVIDUAL OU COLETIVA, QUE, ASSUMINDO OS RISCOS DA ATIVIDADE ECONÔMICA, ADMITE, ASSALARIA E DIRIGE A PRESTAÇÃO PESSOAL DE SERVIÇO.**

# EMPREGADOR

**EQUIPARAM-SE AO EMPREGADOR, PARA OS EFEITOS EXCLUSIVOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OS PROFISSIONAIS LIBERAIS, AS INSTITUIÇÕES DE BENEFICÊNCIA, AS ASSOCIAÇÕES RECREATIVAS OU OUTRAS INSTITUIÇÕES SEM FINS LUCRATIVOS, QUE ADMITIREM TRABALHADORES COMO EMPREGADOS.**

# GRUPO ECONÔMICO

**SEMPRE QUE UMA OU MAIS EMPRESAS, TENDO, EMBORA, CADA UMA DELAS, PERSONALIDADE JURÍDICA PRÓPRIA, ESTIVEREM SOB A DIREÇÃO, CONTROLE OU ADMINISTRAÇÃO DE OUTRA, OU AINDA QUANDO, MESMO GUARDANDO CADA UMA SUA AUTONOMIA, INTEGREM GRUPO ECONÔMICO, SERÃO RESPONSÁVEIS SOLIDARIAMENTE PELAS OBRIGAÇÕES DECORRENTES DA RELAÇÃO DE EMPREGO.**

## GRUPO ECONÔMICO

**NÃO CARACTERIZA GRUPO ECONÔMICO A MERA IDENTIDADE DE SÓCIOS, SENDO NECESSÁRIAS, PARA A CONFIGURAÇÃO DO GRUPO, A DEMONSTRAÇÃO DO INTERESSE INTEGRADO, A EFETIVA COMUNHÃO DE INTERESSES E A ATUAÇÃO CONJUNTA DAS EMPRESAS DELE INTEGRANTES.**

# TERCEIRIZAÇÃO – LEI 6.019/74

**CONSIDERA-SE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS A TRANSFERÊNCIA FEITA PELA CONTRATANTE DA EXECUÇÃO DE QUAISQUER DE SUAS ATIVIDADES, INCLUSIVE SUA ATIVIDADE PRINCIPAL, À PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PRIVADO PRESTADORA DE SERVIÇOS QUE POSSUA CAPACIDADE ECONÔMICA COMPATÍVEL COM A SUA EXECUÇÃO**

# TERCEIRIZAÇÃO – LEI 6.019/74

**A EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS CONTRATA, REMUNERA E DIRIGE O TRABALHO REALIZADO POR SEUS TRABALHADORES, OU SUBCONTRATA OUTRAS EMPRESAS PARA REALIZAÇÃO DESSES SERVIÇOS.**

# TERCEIRIZAÇÃO – LEI 6.019/74

**NÃO SE CONFIGURA VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OS TRABALHADORES, OU SÓCIOS DAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS, QUALQUER QUE SEJA O SEU RAMO, E A EMPRESA CONTRATANTE.**



# TERCEIRIZAÇÃO – LEI 6.019/74

**CONTRATANTE É A PESSOA FÍSICA OU JURÍDICA QUE CELEBRA CONTRATO COM EMPRESA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS RELACIONADOS A QUAISQUER DE SUAS ATIVIDADES, INCLUSIVE SUA ATIVIDADE PRINCIPAL.**

# SUCCESSÃO

**SUCCESSÃO TRABALHISTA É A MUDANÇA DE PROPRIEDADE PELA ALIENAÇÃO, COMO TAMBÉM QUANDO SE TEM A ABSORÇÃO DE UMA EMPRESA POR OUTRA (FUSÃO, CISÃO E INCORPORAÇÃO).**

# SUCCESSÃO

**ART. 10. QUALQUER ALTERAÇÃO NA ESTRUTURA JURÍDICA DA EMPRESA NÃO AFETARÁ OS DIREITOS ADQUIRIDOS POR SEUS EMPREGADOS.**

**ART. 448. A MUDANÇA NA PROPRIEDADE OU NA ESTRUTURA JURÍDICA DA EMPRESA NÃO AFETARÁ OS CONTRATOS DE TRABALHO DOS RESPECTIVOS EMPREGADOS**

**ART. 448-A. CARACTERIZADA A SUCESSÃO EMPRESARIAL OU DE EMPREGADORES PREVISTA NOS ARTS. 10 E 448 DESTA CONSOLIDAÇÃO, AS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS, INCLUSIVE AS CONTRAÍDAS À ÉPOCA EM QUE OS EMPREGADOS TRABALHAVAM PARA A EMPRESA SUCEDIDA, SÃO DE RESPONSABILIDADE DO SUCESSOR.**

**A EMPRESA SUCEDIDA RESPONDERÁ SOLIDARIAMENTE COM A SUCESSORA QUANDO FICAR COMPROVADA FRAUDE NA TRANSFERÊNCIA.**

# EMPREGADO

**CONSIDERA-SE EMPREGADO TODA PESSOA FÍSICA QUE PRESTAR SERVIÇOS DE NATUREZA NÃO EVENTUAL A EMPREGADOR, SOB A DEPENDÊNCIA DESTE E MEDIANTE SALÁRIO.**

**PARÁGRAFO ÚNICO - NÃO HAVERÁ DISTINÇÕES RELATIVAS À ESPÉCIE DE EMPREGO E À CONDIÇÃO DE TRABALHADOR, NEM ENTRE O TRABALHO INTELECTUAL, TÉCNICO E MANUAL.**

## EXPRESSÃO ADOTADA PELA JURISPRUDÊNCIA

**CONTRATAÇÃO DE SERVIÇOS PESSOAIS, EXERCIDOS POR PESSOAS FÍSICAS, DE MODO SUBORDINADO, NÃO EVENTUAL E ONEROSO, REALIZADA POR MEIO DE PESSOA JURÍDICA CONSTITUÍDA ESPECIALMENTE PARA ESSE FIM, NA TENTATIVA DE DISFARÇAR EVENTUAIS RELAÇÕES DE EMPREGO QUE EVIDENTEMENTE SERIAM EXISTENTES, FOMENTANDO A ILEGALIDADE E BURLANDO DIREITOS TRABALHISTAS.**

# PEJOTIZAÇÃO

**OBSERVE QUE A “PEJOTIZAÇÃO” NO AMBIENTE DE TRABALHO SURGE COMO OPÇÃO AOS EMPREGADORES QUE BUSCAM A DIMINUIÇÃO DOS CUSTOS E ENCARGOS TRABALHISTAS. ASSIM, PRETENDE APARENTAR CONTRATAÇÕES LÍCITAS PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS SUBORDINADOS, O QUE FERE CABALMENTE O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE, PREJUDICANDO A APLICABILIDADE DOS DIREITOS SOCIAIS GARANTIDOS AOS EMPREGADOS CONSTITUCIONALMENTE.**

# PEJOTIZAÇÃO

**ATUALMENTE, A JUSTIÇA DO TRABALHO POSSUI CORRIQUEIRAMENTE PEDIDOS DE RECONHECIMENTOS DE VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE UM DOS SÓCIOS DE UMA PESSOA JURÍDICA E SEU RESPECTIVO EMPREGADOR (EMPRESA CONTRATANTE), POIS TAIS CONTRATAÇÕES, QUE INICIALMENTE MANTINHAM A APARÊNCIA DE RELAÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS ENTRE PESSOAS JURÍDICAS, SÃO NA VERDADE, FRAUDULENTAS. ISTO PORQUE, OS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO FORAM DEVIDAMENTE PREENCHIDOS E POR CONSEQÜÊNCIA A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PELA PESSOA JURÍDICA, ERA NA VERDADE, REALIZADA POR UMA PESSOA FÍSICA QUE CONTÉM TODOS OS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO.**



# TRABALHADOR TEMPORÁRIO

**O TRABALHO TEMPORÁRIO É REGULADO PELA LEI 6.019/74 (COM AS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS PELA LEI 13.429/17) E PELO REGULAMENTO (DECRETO 73.841/74, ALÉM DA PORTARIA MTE 789/14 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA SIT 114/14).**

# TRABALHADOR TEMPORÁRIO

**PELA ANTIGA REDAÇÃO DO ART. 2º, LEI 6.019, TRABALHO TEMPORÁRIO ERA AQUELE PRESTADO POR PESSOA NATURAL A UMA EMPRESA, PARA ATENDER À NECESSIDADE TRANSITÓRIA DE SUBSTITUIÇÃO DE SEU PESSOAL REGULAR E PERMANENTE OU A ACRÉSCIMO EXTRAORDINÁRIO DE SERVIÇOS (ART. 2º).**

# TRABALHADOR TEMPORÁRIO

**FACE À NOVA REDAÇÃO (ART. 2º, *CAPUT*), TRABALHO TEMPORÁRIO É O PRESTADO POR PESSOA FÍSICA CONTRATADA POR UMA EMPRESA DE TRABALHO TEMPORÁRIO QUE A COLOCA À DISPOSIÇÃO DE UMA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS, PARA ATENDER À SUBSTITUIÇÃO TRANSITÓRIA DE PESSOAL PERMANENTE OU À DEMANDA COMPLEMENTAR DE SERVIÇOS.**

# TRABALHADOR TEMPORÁRIO

**HOUVE A SUBSTITUIÇÃO DE “ACRÉSCIMO EXTRAORDINÁRIO DE SERVIÇOS” POR “DEMANDA COMPLEMENTAR DE SERVIÇOS”. POR ESSA ÚLTIMA EXPRESSÃO, COMPREENDA-SE A QUE SEJA ORIUNDA DE FATORES (ART. 2º, § 2º, LEI 6.019, REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.429):**

# TRABALHADOR TEMPORÁRIO

**(A) IMPREVISÍVEIS (SITUAÇÕES EMPRESARIAIS QUE NÃO PODEM SER CONHECIDAS DE FORMA PRÉVIA);**

**(B) PREVISÍVEIS (SITUAÇÕES EMPRESARIAIS, AS QUAIS SÃO PASSÍVEIS DE SEREM ANTECIPADAS DENTRO DO EXERCÍCIO DA ATIVIDADE ECONÔMICA DA EMPRESA TOMADORA), PODENDO SER INTERMITENTE (HIPÓTESES EM QUE NÃO SE TEM A CONTINUIDADE, VISTO QUE SE TEM A SUA INTERRUPTÃO, LOGO, SÃO SITUAÇÕES ALTERNADAS OU REVEZADAS DA NECESSIDADE DE MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA), PERIÓDICO (SITUAÇÕES AS QUAIS OCORREM EM LAPSOS DE TEMPO DETERMINADOS, HAVENDO UMA ÉPOCA PRÉ-DETERMINADA EM QUE SERÁ NECESSÁRIA A ADOÇÃO DA MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA) OU SAZONAL (PARA SITUAÇÕES ESPECÍFICAS PARA DETERMINADAS ÉPOCAS DO ANO, TAIS COMO DIA DOS NAMORADOS, NATAL, CARNAVAL ETC.).**

## **TEMPO PARCIAL - ART. 58-A, CLT**

**DURAÇÃO NÃO EXCEDA A 30 HORAS SEMANAIS, SEM A POSSIBILIDADE DE HORAS SUPLEMENTARES SEMANAIS, OU, AINDA, AQUELE CUJA DURAÇÃO NÃO EXCEDA A 26 HORAS SEMANAIS, COM A POSSIBILIDADE DE ACRÉSCIMO DE ATÉ 6 HORAS SUPLEMENTARES SEMANAIS.**

**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.**

# INTERMITENTE

**CONSIDERA-SE COMO INTERMITENTE O CONTRATO DE TRABALHO NO QUAL A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, COM SUBORDINAÇÃO, NÃO É CONTÍNUA, OCORRENDO COM ALTERNÂNCIA DE PERÍODOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E DE INATIVIDADE, DETERMINADOS EM HORAS, DIAS OU MESES, INDEPENDENTEMENTE DO TIPO DE ATIVIDADE DO EMPREGADO E DO EMPREGADOR, EXCETO PARA OS AERONAUTAS, REGIDOS POR LEGISLAÇÃO PRÓPRIA (ART. 443, § 3º).**

# PRESCRIÇÃO TRABALHISTA - ART. 11, CLT

**A PRETENSÃO QUANTO A CRÉDITOS RESULTANTES DAS  
RELAÇÕES DE TRABALHO PRESCREVE:**

**EM CINCO ANOS PARA OS TRABALHADORES URBANOS E  
RURALS, ATÉ O LIMITE DE DOIS ANOS APÓS A EXTINÇÃO  
DO CONTRATO DE TRABALHO.**



# PRESCRIÇÃO E A AÇÃO DECLARATÓRIA TRABALHISTA (PEDIDO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO)



**A REGRA NÃO SE APLICA ÀS AÇÕES QUE TENHAM POR OBJETO ANOTAÇÕES PARA FINS DE PROVA JUNTO À PREVIDÊNCIA SOCIAL.**

## **PRESCRIÇÃO NUCLEAR NA VIGÊNCIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

**TRATANDO-SE DE PRETENSÃO QUE ENVOLVA PEDIDO DE PRESTAÇÕES SUCESSIVAS DECORRENTE DE ALTERAÇÃO OU DESCUMPRIMENTO DO PACTUADO, A PRESCRIÇÃO É TOTAL, EXCETO QUANDO O DIREITO À PARCELA ESTEJA TAMBÉM ASSEGURADO POR PRECEITO DE LEI.**

# INTERRUPÇÃO DA PRESCRIÇÃO

**A INTERRUPÇÃO DA PRESCRIÇÃO SOMENTE OCORRERÁ PELO AJUIZAMENTO DE RECLAMAÇÃO TRABALHISTA, MESMO QUE EM JUÍZO INCOMPETENTE, AINDA QUE VENHA A SER EXTINTA SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO, PRODUZINDO EFEITOS APENAS EM RELAÇÃO AOS PEDIDOS IDÊNTICOS.**

# **TÉRMINO DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO**

**NOS CONTRATOS A PRAZO DETERMINADO, DESCABE A APLICAÇÃO DO AVISO PRÉVIO.**

**AO TÉRMINO DO CONTRATO A PRAZO DETERMINADO, SÃO DEVIDOS: FÉRIAS E ABONO, DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO E FGTS PELO CÓDIGO 04.**

# **TÉRMINO DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO**

**TAIS VERBAS SÃO DEVIDAS NA EXTINÇÃO AUTOMÁTICA DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO (ABRANGE TANTO O CONTRATO DE EXPERIÊNCIA, COMO OUTROS CONTRATOS POR PRAZO DETERMINADO).**

# **TÉRMINO DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO**

**O CONTRATO DE EXPERIÊNCIA, NO QUAL SE TENHA À CLÁUSULA ASSECURATÓRIA DO DIREITO RECÍPROCO DE RESCISÃO CONTRATUAL ANTES DE SEU TÉRMINO, É CABÍVEL O AVISO PRÉVIO (ART. 481, CLT).**

# **TÉRMINO ANTECIPADO DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - PELO EMPREGADOR**

**O EMPREGADOR DEVERÁ PAGAR AS FÉRIAS, ABONO DE FÉRIAS E O DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO. O FGTS SERÁ LIBERADO PELO CÓDIGO 01 COM O ACRÉSCIMO DOS 40%. O EMPREGADOR TAMBÉM DEVERÁ PAGAR UMA INDENIZAÇÃO EQUIVALENTE À METADE DA REMUNERAÇÃO A QUE O EMPREGADO TERIA DIREITO ATÉ O TÉRMINO DO CONTRATO (ART. 479, CLT).**

## **TÉRMINO ANTECIPADO DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO - PELO EMPREGADO**

**NO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO INFERIOR A UM ANO, O EMPREGADOR DEVERÁ PAGAR SOMENTE O 13º SALÁRIO E AS FÉRIAS PROPORCIONAIS COM O ABONO DE 1/3.**

**INDENIZAÇÃO ART. 480, CLT. É DEVIDA PELO EMPREGADO?**



**TÉRMINO CONTRATO DE TRABALHO – PRAZO  
INDETERMINADO - DESPEDIMENTO COM JUSTA CAUSA**

**O EMPREGADO QUE É DISPENSADO POR JUSTA CAUSA NÃO TEM DIREITO AO AVISO PRÉVIO, LIBERAÇÃO DO FGTS PELO CÓDIGO 01 + 40%, FÉRIAS PROPORCIONAIS E ABONO, BEM COMO O 13º SALÁRIO PROPORCIONAL.**

## **TÉRMINO CONTRATO DE TRABALHO – PRAZO INDETERMINADO - DESPEDIMENTO SEM JUSTA CAUSA**

**O EMPREGADO TERÁ DIREITO: AVISO PRÉVIO, FÉRIAS PROPORCIONAIS E ABONO, 13º SALÁRIO PROPORCIONAL, LIBERAÇÃO DO FGTS PELO CÓDIGO 01 + 40%, INDENIZAÇÃO ADICIONAL (ART. 9º, LEI N. 6708/79).**

**A INDENIZAÇÃO ADICIONAL É DEVIDA SE A DISPENSA OCORRER NO TRINTÍDIO QUE ANTECEDE A DATA-BASE ANUAL DO REAJUSTE SALARIAL.**

## **TÉRMINO CONTRATO DE TRABALHO – PRAZO INDETERMINADO - DESPEDIMENTO INDIRETO**

**O EMPREGADO TEM DIREITO: AVISO PRÉVIO, FÉRIAS PROPORCIONAIS E ABONO, 13º SALÁRIO, LIBERAÇÃO DO FGTS PELO CÓDIGO 01 + 40%.**

**QUANTO AO TÍTULO INDENIZAÇÃO ADICIONAL ALGUNS AUTORES ENTENDEM QUE É CABÍVEL E OUTROS ENTENDEM QUE NÃO. EM MEU ENTENDIMENTO A VERBA É CABÍVEL, POIS, O FATO DA RESCISÃO EM LINHAS CONCRETAS DECORRE DE UM ATO DO PRÓPRIO EMPREGADOR.**

## **TÉRMINO CONTRATO DE TRABALHO – PRAZO INDETERMINADO - CULPA RECÍPROCA**

**SÃO DEVIDOS PELA METADE: AVISO PRÉVIO, 13º SALÁRIO PROPORCIONAL, FÉRIAS PROPORCIONAIS E ABONO (SÚMULA N. 14, TST).**

**O FGTS SERÁ LIBERADO PELO CÓDIGO 02 E COM O ACRÉSCIMO DE 20%**

## **TÉRMINO CONTRATO DE TRABALHO – PRAZO INDETERMINADO - MORTE DO EMPREGADO**

**13º SALÁRIO PROPORCIONAL E AS FÉRIAS  
PROPORCIONAIS + ABONO.**

**O FGTS SERÁ LIBERADO PELO CÓDIGO 23 E PARA OS  
DEPENDENTES HABILITADOS NA FORMA DA PREVIDÊNCIA  
SOCIAL.**

## **TÉRMINO CONTRATO DE TRABALHO – PRAZO INDETERMINADO - ACORDO**

**SÃO DEVIDOS: METADE DO AVISO PRÉVIO QUANDO  
INDENIZADO, METADE DA MULTA DE 40% SOBRE O FGTS  
E INTEGRALIDADE DAS DEMAIS VERBAS TRABALHISTAS  
(SALDO SALARIAL, 13º SALÁRIO PROPORCIONAL, FÉRIAS  
PROPORCIONAIS E ABONO).**

## **TÉRMINO CONTRATO DE TRABALHO – PRAZO INDETERMINADO - ACORDO**

**A MOVIMENTAÇÃO DA CONTA VINCULADA DO TRABALHADOR NO FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO NA FORMA DO INCISO I-A DO ART. 20 DA LEI NO 8.036/90, SERÁ LIMITADA ATÉ 80% DO VALOR DOS DEPÓSITOS.**

**A EXTINÇÃO DO CONTRATO POR ACORDO NÃO AUTORIZA O INGRESSO NO PROGRAMA DE SEGURO-DESEMPREGO.**

# ESTABILIDADE GESTANTE

**A EMPREGADA GESTANTE NÃO PODERÁ SER DISPENSADA, SALVO JUSTA CAUSA, DESDE A CONFIRMAÇÃO DA GRAVIDEZ ATÉ CINCO MESES APÓS O PARTO (ART. 10, II, B, ADCT).**



## ESTABILIDADE GESTANTE – TEORIA OBJETIVA

**O DESCONHECIMENTO DO ESTADO GRAVÍDICO PELO EMPREGADOR, NÃO AFASTA O DIREITO AO PAGAMENTO DA INDENIZAÇÃO DECORRENTE DA ESTABILIDADE (SÚM. Nº 244, I, TST).**

# ESTABILIDADE GESTANTE - REINTEGRAÇÃO OU INDENIZAÇÃO?

**A GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE SÓ AUTORIZA A REINTEGRAÇÃO SE ESTA SE DER DURANTE O PERÍODO DE ESTABILIDADE. DO CONTRÁRIO, A GARANTIA RESTRINGE-SE AOS SALÁRIOS E DEMAIS DIREITOS CORRESPONDENTES AO PERÍODO DE ESTABILIDADE (SÚMULA 244, II).**

## **ESTABILIDADE GESTANTE – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

**A EMPREGADA GESTANTE TEM DIREITO À ESTABILIDADE PROVISÓRIA PREVISTA NO ART. 10, INCISO II, ALÍNEA “B”, DO ATO DAS DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS TRANSITÓRIAS, MESMO NA HIPÓTESE DE ADMISSÃO MEDIANTE CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO (SÚMULA 244, III).**

## ESTABILIDADE – ACIDENTE DE TRABALHO

**O EMPREGADO SEGURADO, VÍTIMA DE ACIDENTE DO TRABALHO, TEM GARANTIDA A MANUTENÇÃO DO SEU CONTRATO DE TRABALHO NA EMPRESA DURANTE O PRAZO MÍNIMO DE 12 MESES, APÓS A CESSAÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO, INDEPENDENTEMENTE DA PERCEPÇÃO DE AUXÍLIO-ACIDENTE (ART. 118, LEI 8.213/91).**

# **ESTABILIDADE – ACIDENTE DE TRABALHO. REQUISITOS**

**O RECONHECIMENTO ADMINISTRATIVO DA DOENÇA  
PROFISSIONAL, DO TRABALHO OU DO ACIDENTE DE  
TRABALHO PELA ENTIDADE AUTÁRQUICA (INSS)**

**O AFASTAMENTO DO SERVIÇO ALÉM DOS PRIMEIROS 15  
DIAS, COM O PAGAMENTO DO AUXÍLIO-DOENÇA  
ACIDENTÁRIO.**

## **ESTABILIDADE – ACIDENTE DE TRABALHO. REQUISITOS**

**QUANDO SE FALA EM ACIDENTE DE TRABALHO, NÃO DEVE SER SOMENTE CONSIDERADO O TÍPICO, MAS TAMBÉM OS PREVISTOS NOS ARTS. 20 E 21, LEI 8.213/91: AS MOLÉSTIAS PROFISSIONAIS E DO TRABALHO E OS ACIDENTES EQUIPARADOS AOS DO TRABALHO.**

## **ESTABILIDADE – ACIDENTE DE TRABALHO. SÚMULA 378, II, TST**

**SÃO PRESSUPOSTOS PARA A CONCESSÃO DA ESTABILIDADE O AFASTAMENTO SUPERIOR A 15 DIAS E A CONSEQUENTE PERCEPÇÃO DO AUXÍLIO-DOENÇA ACIDENTÁRIO, SALVO SE CONSTATADA, APÓS A DESPEDIDA, DOENÇA PROFISSIONAL QUE GARDA RELAÇÃO DE CAUSALIDADE COM A EXECUÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO.**

**ESTABILIDADE – ACIDENTE DE TRABALHO.  
SÚMULA 378, III, TST**

**O EMPREGADO SUBMETIDO A CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO GOZA DA GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO DECORRENTE DE ACIDENTE DE TRABALHO PREVISTA NO ART. 118 DA LEI 8.213/91.**



## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

DEPENDENDO DO GRAU, OS PERCENTUAIS SÃO OS SEGUINTEs: (A) GRAU MÍNIMO: 10%; (B) GRAU MÉDIO: 20%; E (C) GRAU MÁXIMO: 40%.

OS PERCENTUAIS VARIAM DE ACORDO COM O AGENTE INSALUBRE E SEU ENQUADRAMENTO NA PORTARIA 3.214/78 (QUE REGULA OS AGENTES PERICULOSOS E INSALUBRES), BASICAMENTE NA NR 15.

**BASE DE CÁLCULO – SALÁRIO MÍNIMO (SÚMULA VINCULANTE 4, STF)**

## ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

**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.**

# ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

- INFLAMÁVEIS
- EXPLOSIVOS
- ENERGIA ELÉTRICA
- ROUBOS OU OUTRAS ESPÉCIES DE VIOLÊNCIA FÍSICA NAS ATIVIDADES PROFISSIONAIS DE SEGURANÇA PESSOAL OU PATRIMONIAL
- ATIVIDADES DE TRABALHADOR EM MOTOCICLETA

## ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

**CONTATO EVENTUAL COM O AGENTE PERIGOSO, ASSIM CONSIDERADO O FORTUITO, OU O QUE, SENDO HABITUAL, SE DÁ POR TEMPO EXTREMAMENTE REDUZIDO, NÃO DÁ DIREITO AO EMPREGADO A PERCEBER O ADICIONAL RESPECTIVO (SÚM. 364, TST).**

## ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

**O TRABALHO EM CONDIÇÕES PERICULOSAS DÁ DIREITO AO EMPREGADO À PERCEPÇÃO DE UM ADICIONAL, CUJO VALOR É 30% SOBRE O SEU SALÁRIO CONTRATUAL, SEM OS ACRÉSCIMOS RESULTANTES DE GRATIFICAÇÕES, PRÊMIOS OU PARTICIPAÇÕES NOS LUCROS DA EMPRESA (ART. 193, § 1º, CLT).**

# DURAÇÃO DO TRABALHO - JORNADA DE TRABALHO. TEORIAS

## HORAS LABORADAS.

**AS HORAS LABORADAS ACRESCIDAS DO TEMPO À DISPOSIÇÃO.**

**ALÉM DAS HORAS TRABALHADAS E À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR, ABRANGE TAMBÉM O TEMPO GASTO PELO EMPREGADO PARA IR E RETORNAR AO LOCAL DE TRABALHO (HORAS *IN ITINERE*).**

# DURAÇÃO DO TRABALHO

**A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA ADOTAVA A TERCEIRA TEORIA.**

**COM A REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467), VÁRIAS FORAM AS ALTERAÇÕES OCORRIDAS NA LEGISLAÇÃO CONSOLIDADA QUANTO À MENSURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.**

# DURAÇÃO DO TRABALHO

**PELA NOVA REDAÇÃO DO ART. 58, § 2º, NÃO HÁ MAIS A MENSURAÇÃO DA JORNADA PELO TEMPO DE TRAJETO, VISTO QUE 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 OUTRO MEIO DE TRANSPORTE, INCLUSIVE O FORNECIDO PELO EMPREGADOR, NÃO SERÁ COMPUTADO NA JORNADA DE TRABALHO, POR NÃO SER TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. FACE A ESSA ALTERAÇÃO, O § 3º DO ART. 58 FOI REVOGADO. PORTANTO, A JURISPRUDÊNCIA DO TST DEVERÁ SER ADAPTADA AOS TERMOS DA NOVA LEGISLAÇÃO.**



# DURAÇÃO DO TRABALHO

**POR OUTRO LADO, FACE A INCLUSÃO DO § 2º AO ART. 4º, CLT (ACRÉSCIMO ORIGINÁRIO DA LEI 13.467), POR NÃO MAIS SER CONSIDERADO TEMPO À DISPOSIÇÃO, NÃO SERÁ COMPUTADO, COMO PERÍODO EXTRAORDINÁRIO, O QUE EXCEDER A JORNADA NORMAL, AINDA QUE ULTRAPASSE O LAPSO DE CINCO MINUTOS NA ENTRADA OU NA SAÍDA (MINUTOS RESIDUAIS), QUANDO O EMPREGADO, POR ESCOLHA PRÓPRIA:**

# DURAÇÃO DO TRABALHO

**(A) BUSCAR PROTEÇÃO PESSOAL, EM CASO DE INSEGURANÇA NAS VIAS PÚBLICAS OU MÁIS CONDIÇÕES CLIMÁTICAS; (B) ADENTRAR OU PERMANECER NAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA PARA EXERCER ATIVIDADES PARTICULARES.**

# DURAÇÃO DO TRABALHO

**DENTRE OUTRAS, COMO ATIVIDADES PARTICULARES, A LEI ESTIPULA: (A) PRÁTICAS RELIGIOSAS; (B) DESCANSO; (C) LAZER; (D) ESTUDO; (E) ALIMENTAÇÃO; (F) ATIVIDADES DE RELACIONAMENTO SOCIAL; (G) HIGIENE PESSOAL; (H) TROCA DE ROUPA OU UNIFORME, QUANDO NÃO HOUVER OBRIGATORIEDADE DE REALIZAR A TROCA NA EMPRESA. NÃO HÁ DÚVIDAS DE QUE A JURISPRUDÊNCIA DO TST DEVERÁ ADAPTAR-SE AOS TERMOS DA NOVA LEGISLAÇÃO.**

**EM LINHAS GERAIS, O LEGISLADOR DA REFORMA TEVE POR OBJETIVO RESTRINGIR, DE FORMA IRRACIONAL E DESUMANA, A MENSURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DO TRABALHADOR, SUPRIMINDO O TEMPO DE TRAJETO EXTERNO E INTERNO, ALÉM DE ESCOIMAR DO TEMPO À DISPOSIÇÃO UMA SÉRIE DE HIPÓTESES FÁTICAS NA CONTAGEM DO NÚMERO DE HORAS DIÁRIAS.**

# A DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

**A DURAÇÃO DO TRABALHO NORMAL NÃO SERÁ SUPERIOR A 8 HORAS DIÁRIAS E 44 SEMANAIS, FACULTADA A COMPENSAÇÃO E A REDUÇÃO DA JORNADA, MEDIANTE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (ART. 70, XIII, CF).**

# A DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

**APÓS A CF/88, O DIVISOR MENSAL PARA FINS DE APURAÇÃO DO SALÁRIO-HORA É DE 220 HORAS: 44 HORAS SEMANAIS DIVIDIDAS POR 6 DIAS DE LABOR NA SEMANA = 7 HORAS E 20 MINUTOS DIÁRIOS × 30 DIAS NO MÊS = 220 HORAS MENSAIS. ANTERIORMENTE, O DIVISOR MENSAL ERA DE 240 HORAS: 48 HORAS SEMANAIS DIVIDIDAS POR 6 DIAS DE LABOR NA SEMANA = 8 HORAS DIÁRIAS × 30 DIAS NO MÊS = 240 HORAS MENSAIS.**

# A DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

**PARA OS EMPREGADOS SUJEITOS A 40 HORAS SEMANAIS DE TRABALHO, APLICA-SE O DIVISOR 200 (DUZENTOS) PARA O CÁLCULO DO VALOR DO SALÁRIO-HORA (SÚM. 431, TST). ORIGEM DO DIVISOR: 40 HORAS SEMANAIS DIVIDIDAS POR 6 DIAS DE LABOR NA SEMANA = 6 HORAS E 40 MINUTOS DIÁRIAS × 30 DIAS NO MÊS = 200 HORAS SEMANAIS.**

# A DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

**HAVENDO CONTRATAÇÃO PARA CUMPRIMENTO DE JORNADA REDUZIDA, INFERIOR À PREVISÃO CONSTITUCIONAL DE 8 HORAS DIÁRIAS OU 44 SEMANAIS, É LÍCITO O PAGAMENTO DO PISO SALARIAL OU DO SALÁRIO-MÍNIMO PROPORCIONAL AO TEMPO TRABALHADO (OJ 358, SDI-I, TST).**

# A DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

**A REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/17) PERMITE QUE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DISPONHA A RESPEITO DE PACTO QUANTO À JORNADA DE TRABALHO, OBSERVADOS OS LIMITES CONSTITUCIONAIS (ART. 611-A, I, CLT). CLARO ESTÁ QUE A NORMA COLETIVA DEVERÁ RESPEITAR A JORNADA DIÁRIA DE OITO HORAS E A SEMANAL DE QUARENTA E QUATRO HORAS, BEM COMO A DURAÇÃO MÍNIMA DO INTERVALO INTRAJORNADA (EXCETO OUTRA CLÁUSULA NORMATIVA EXPRESSA, SENDO QUE O INTERVALO MÍNIMO SERÁ DE TRINTA MINUTOS PARA JORNADA SUPERIOR A SEIS HORAS, NOS TERMOS DO ART. 611-A, III), JORNADA MÁXIMA DE DEZ HORAS (SE HOVER A COMPENSAÇÃO), INTERVALO INTERJORNADA DE ONZE HORAS (ART. 66, CLT) E A FOLGA SEMANAL (NO MÁXIMO ATÉ O SÉTIMO DIA, OJ 410, SDI-I; COINCIDENTE, DE FORMA OBRIGATÓRIA, COM O DOMINGO A CADA 3 SEMANAS, ART. 7º, XV, CF E ART. 6º, LEI 10.101/00).**



## **O REGIME DE TEMPO PARCIAL**

**CONSIDERAVA-SE TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL AQUELE CUJA DURAÇÃO NÃO EXCEDA A 25 HORAS SEMANAIS (ART. 58-A, CLT).**

**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 (ART. 58-A, § 1º).**

**NÃO PODERÁ OCORRER A PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS.**

## O REGIME DE TEMPO PARCIAL – ALTERAÇÕES REFORMA TRABALHISTA

- DURAÇÃO NÃO EXCEDENTE A TRINTA HORAS SEMANAIS, SEM A POSSIBILIDADE DE HORAS EXTRAS SEMANAIS OU AQUELE CUJA DURAÇÃO NÃO EXCEDA A VINTE E SEIS HORAS SEMANAIS, CONTUDO, NESSA HIPÓTESE COM A HIPÓTESE DA PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS SEMANAIS ATÉ O LIMITE DE SEIS HORAS

## O REGIME DE TEMPO PARCIAL – ALTERAÇÕES REFORMA TRABALHISTA

**- CASO A JORNADA SEMANAL SEJA INFERIOR A VINTE E SEIS HORAS SEMANAIS, TAMBÉM É ADMISSÍVEL A REALIZAÇÃO DE ATÉ 6 HORAS EXTRAS SEMANAIS. ISSO SIGNIFICA QUE SE O EMPREGADO FOR CONTRATADO COM UMA CARGA SEMANAL DE CINCO, SETE OU DEZ HORAS, O EMPREGADOR PODERÁ EXIGIR DELE ATÉ SEIS HORAS SEMANAIS. COMO SE VÊ NÃO HÁ A MÍNIMA PROPORÇÃO DO NÚMERO MÁXIMO DE HORAS EXTRAS COM A EFETIVA CARGA SEMANAL CONTRATADA DE ATÉ 26 HORAS SEMANAIS. EM OUTRAS PALAVRAS, O EMPREGADO FICA À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR**

## O REGIME DE TEMPO PARCIAL – ALTERAÇÕES REFORMA TRABALHISTA

**- É POSSÍVEL A COMPENSAÇÃO, NO REGIME DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL, DESDE QUE AS HORAS SUPLEMENTARES SEJAM COMPENSADAS ATÉ A SEMANA IMEDIATAMENTE POSTERIOR À SUA EXECUÇÃO. CASO ISSO NÃO OCORRA, AS HORAS EXTRAS DEVEM SER PAGAS NA FOLHA DE PAGAMENTO DO MÊS SUBSEQUENTE.**

## **CONCEITO DE HORA EXTRA**

**AS HORAS EXTRAS COMPREENDEM AS QUE EXCEDEM A JORNADA NORMAL DO EMPREGADO.**

**JORNADA NORMAL É A PREVISTA NA LEI, NO INSTRUMENTO NORMATIVO OU NO CONTRATO DE TRABALHO DO EMPREGADO.**

**QUANDO SE EXCEDE A DURAÇÃO DA JORNADA NORMAL, O EMPREGADO TEM DIREITO À PERCEPÇÃO DA HORA EXTRA.**

# PRORROGAÇÃO DA JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO

**A CLT PERMITE HORAS EXTRAORDINÁRIAS EM TRÊS CASOS: ACORDO DE PRORROGAÇÃO, SISTEMA DE COMPENSAÇÃO E NECESSIDADE IMPERIOSA (FORÇA MAIOR, CONCLUSÃO DE SERVIÇOS INADIÁVEIS E A RECUPERAÇÃO DAS HORAS DE PARALISAÇÃO).**

## ACORDO DE PRORROGAÇÃO DE HORAS

**ACORDO DE PRORROGAÇÃO DE HORAS É O AJUSTE FIXADO ENTRE O EMPREGADO E O EMPREGADOR, OBJETIVANDO A REALIZAÇÃO DE HORAS ALÉM DO LIMITE NORMAL DA DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO, MEDIANTE O PAGAMENTO DAS RESPECTIVAS HORAS EXTRAS. PODE SER POR PRAZO DETERMINADO OU INDETERMINADO.**

## ACORDO DE PRORROGAÇÃO DE HORAS

**A DURAÇÃO NORMAL DO TRABALHO PODERÁ SER ACRESCIDA DE ATÉ DUAS HORAS SUPLEMENTARES, SE CONVENCIONADO POR ESCRITO ENTRE EMPREGADOR E EMPREGADO OU PREVISTO NO ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (ART. 59, *CAPUT*, CLT).**



# HORA EXTRA – ADICIONAL E BASE DE CÁLCULO

**O ADICIONAL MÍNIMO A SER PAGO É DE 50% (ART. 7º, XVI, CF, ART. 59, § 1º, CLT).**

# HORA EXTRA – ADICIONAL E BASE DE CÁLCULO

**A REMUNERAÇÃO DO SERVIÇO SUPLEMENTAR COMPÕE-SE DO VALOR DA HORA NORMAL INTEGRADO POR PARCELAS DE NATUREZA SALARIAL E ACRESCIDO DO ADICIONAL PREVISTO EM LEI, CONTRATO, ACORDO, CONVENÇÃO COLETIVA OU SENTENÇA NORMATIVA (SÚM. 264).**

# HORA EXTRA – ADICIONAL E BASE DE CÁLCULO

**O EMPREGADO SUJEITO A CONTROLE DE HORÁRIO, REMUNERADO À BASE DE COMISSÕES, TEM DIREITO AO ADICIONAL DE, NO MÍNIMO, 50% PELO TRABALHO EM HORAS EXTRAS, CALCULADO SOBRE O VALOR-HORA DAS COMISSÕES RECEBIDAS NO MÊS, CONSIDERANDO-SE COMO DIVISOR O NÚMERO DE HORAS EFETIVAMENTE TRABALHADAS (SÚM. 340).**

# HORA EXTRA – ADICIONAL E BASE DE CÁLCULO

**O EMPREGADO QUE RECEBE REMUNERAÇÃO MISTA (UMA PARTE FIXA E OUTRA VARIÁVEL) TEM DIREITO A HORAS EXTRAS PELO TRABALHO EM SOBREJORNADA. EM RELAÇÃO À PARTE FIXA, SÃO DEVIDAS AS HORAS SIMPLES ACRESCIDAS DO ADICIONAL DE HORAS EXTRAS. EM RELAÇÃO À PARTE VARIÁVEL, É DEVIDO SOMENTE O ADICIONAL DE HORAS EXTRAS, APLICANDO-SE À HIPÓTESE O DISPOSTO NA SÚM. 340 DO TST (OJ 397, SDI-I).**

# HORA EXTRA – ADICIONAL E BASE DE CÁLCULO

**O EMPREGADO QUE RECEBE SALÁRIO POR PRODUÇÃO E TRABALHA EM SOBREJORNADA FAZ JUS À PERCEPÇÃO APENAS DO ADICIONAL DE HORA EXTRA, EXCETO NO CASO DO EMPREGADO CORTADOR DE CANA, A QUEM É DEVIDO O PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAS (VALOR DA HORA NORMAL COM O ACRÉSCIMO DO ADICIONAL SUPLEMENTAR) (OJ 235, SDI-I).**

# ACORDO DE COMPENSAÇÃO

**A COMPENSAÇÃO DAS HORAS DE TRABALHO CONSISTE NA DISTRIBUIÇÃO DAS HORAS DE UM DIA PELOS DE MAIS DIAS DA SEMANA OU EM OUTRAS.**

**A COMPENSAÇÃO PODE SER:**

**ANUAL**

**SEMANAL**

**SEMANA ESPANHOLA**

**SEMESTRAL**

**MENSAL.**

# COMPENSAÇÃO ANUAL – BANCO DE HORAS

**A LEI 9.601/98 CRIOU O DENOMINADO BANCO DE HORAS, O QUAL PERMITE COMPENSAR O EXCESSO DE HORAS TRABALHADAS EM UM DIA PELO CORRESPONDENTE EM OUTRO, OBSERVADO O PERÍODO DE 1 ANO.**

# COMPENSAÇÃO ANUAL – BANCO DE HORAS

**SUA ADOÇÃO PELA EMPRESA ESTÁ CONDICIONADA À PREVISÃO EM ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DA CATEGORIA (SÚM. 85, V, TST).**

**LIMITE MÁXIMO DA JORNADA DIÁRIA CONTINUA A SER DE 10 HORAS.**

**A COMPENSAÇÃO NÃO PRECISA OCORRER NA PRÓPRIA SEMANA OU MÊS EM QUE SE DEU O ACRÉSCIMO DA JORNADA DIÁRIA.**

**BASTA QUE OCORRA DENTRO DA VIGÊNCIA DO INSTRUMENTO NORMATIVO, QUE NÃO PODE SER SUPERIOR A 12 MESES.**



# COMPENSAÇÃO ANUAL – BANCO DE HORAS

**NÃO SE PODE ADMITIR SIMULTANEAMENTE HORAS EXTRAS HABITUAIS E A EXISTÊNCIA DO BANCO DE HORAS (SÚM. 85, IV, TST).**

**COM A REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/17), O TEOR DA SÚMULA 85, IV, ESTÁ PREJUDICADO, NA MEDIDA EM QUE A PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS NÃO DESCARACTERIZA O ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA E O BANCO DE HORAS (ART. 59-B, PARÁGRAFO ÚNICO).**

# COMPENSAÇÃO SEMESTRAL – BANCO DE HORAS – INOVAÇÃO REFORMA TRABALHISTA

**A REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/17) PERMITE UMA VARIANTE DO BANCO DE HORAS, A SER ESTABELECIDO POR ACORDO INDIVIDUAL ENTRE O EMPREGADOR E O TRABALHADOR, DESDE QUE A COMPENSAÇÃO OCORRA NO PERÍODO MÁXIMO DE SEIS MESES (ART. 58, § 5º).**

# COMPENSAÇÃO SEMANAL

**DE ACORDO COM O ART. 7º, XIII, CONSTITUIÇÃO FEDERAL, A COMPENSAÇÃO OU REDUÇÃO DA JORNADA SOMENTE É VÁLIDA MEDIANTE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.**

**A JORNADA DIÁRIA NÃO PODE SER SUPERIOR A 10 HORAS, RESPEITANDO-SE A JORNADA SEMANAL DE 44 HORAS.**

# COMPENSAÇÃO SEMANAL

**MESMO EM FACE DO DISPOSTO NO ART. 7º, III, CF, O TST ENTENDE QUE É:**

**- CABÍVEL O ACORDO DE COMPENSAÇÃO INDIVIDUAL, SALVO SE HOUVER NORMA COLETIVA EM SENTIDO CONTRÁRIO (SÚM. 85, II)**

# COMPENSAÇÃO SEMANAL

**MESMO EM FACE DO DISPOSTO NO ART. 7º, III, CF, O TST ENTENDE QUE É:**

**-INADMISSÍVEL A COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE ACORDO INDIVIDUAL TÁCITO, O QUAL É TIDO POR INVÁLIDO (SÚM. 85, III), DEFERINDO-SE SOMENTE O ADICIONAL, JÁ QUE A HORA TRABALHADA FOI PAGA (SÚM. 85, III).**

**O ART. 59-B, CAPUT, CLT (ORIGINÁRIO DA REFORMA TRABALHISTA, LEI 13.467/17) RATIFICA QUE O NÃO ATENDIMENTO DAS EXIGÊNCIAS PARA A COMPENSAÇÃO DE JORNADA, INCLUSIVE A FIXADA POR ACORDO TÁCITO, NÃO IMPLICA A REPETIÇÃO DO PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAS EXCEDENTES À JORNADA DIÁRIA, SE NÃO ULTRAPASSADA A DURAÇÃO MÁXIMA SEMANAL, SENDO DEVIDO APENAS O ADICIONAL.**

# COMPENSAÇÃO SEMANAL E HORAS EXTRAS HABITUAIS

**A PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS DESCARACTERIZA O ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORAS. NESTA HIPÓTESE, AS HORAS QUE ULTRAPASSAREM A JORNADA SEMANAL NORMAL DEVEM SER PAGAS COMO HORAS EXTRAS E, QUANTO ÀQUELAS DESTINADAS À COMPENSAÇÃO, DEVE SER PAGO A MAIS APENAS O ADICIONAL POR TRABALHO EXTRAORDINÁRIO (SÚM. 85, IV).**

# COMPENSAÇÃO SEMANAL E HORAS EXTRAS HABITUAIS

**COM A REFORMA TRABALHISTA, O TEOR DA SÚMULA 85, IV, ESTÁ PREJUDICADO, NA MEDIDA EM QUE A PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS HABITUAIS NÃO DESCARACTERIZA O ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA E O BANCO DE HORAS (ART. 59-B, PARÁGRAFO ÚNICO).**

# COMPENSAÇÃO – SEMANA ESPANHOLA

O TST FIXOU O ENTENDIMENTO DE QUE É VÁLIDA A SISTEMÁTICA DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO QUANDO A JORNADA É A DENOMINADA “SEMANA ESPANHOLA”, QUE ALTERNA A PRESTAÇÃO DE 48 HORAS EM UMA SEMANA E 40 HORAS EM OUTRA, NÃO VIOLANDO OS ARTS. 59, § 2º, CLT, E 7º, XIII, CF, O SEU AJUSTE MEDIANTE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (OJ 323, SDI-I).



# COMPENSAÇÃO MENSAL

**O ART. 59, § 6º (ORIGINÁRIO DA REFORMA TRABALHISTA) PERMITE A FORMULAÇÃO DE ACORDO INDIVIDUAL, SEJA EXPRESSO OU TÁCITO, DESDE QUE A COMPENSAÇÃO DE HORAS OCORRA DENTRO DO PRÓPRIO MÊS DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. ISSO SIGNIFICA QUE O EXCESSO DE HORAS DE TRABALHO ATÉ O LIMITE DE DUAS DIÁRIAS, SEJA COMPENSADO DE UMA SEMANA PARA OUTRA, DESDE QUE OCORRA DENTRO DA ESCALA MENSAL DE TRABALHO. DESDE QUE O EXCESSO DIÁRIO SEJA RESPEITADO, BEM COMO NÃO SE TENHA HORAS EXTRAS HABITUAIS, ENTENDEMOS POR VÁLIDA ESSA MODALIDADE DE COMPENSAÇÃO.**

# ADICIONAL NOTURNO

**A CF/88 ASSEGURA REMUNERAÇÃO DO TRABALHO NOTURNO SUPERIOR AO DIURNO (ART. 7º, IX).**

# ADICIONAL NOTURNO

**DE ACORDO COM O ART. 73, DA CLT:**

**-TRABALHO NOTURNO URBANO É O DESEMPENHADO ENTRE 22:00 E 5:00 HORAS DO DIA SEGUINTE**

**-DURAÇÃO DA HORA NOTURNA É DE 52 MINUTOS E 30 SEGUNDOS (52'30'')**

**- O FATOR DA REDUÇÃO DO HORÁRIO NOTURNO (DIFERENÇA DE 7 MINUTOS E 30 SEGUNDOS) (7'30'') NÃO FOI REVOGADO PELO ART. 7º, IX, CF (OJ 127, SDI-I)**

## ADICIONAL NOTURNO

**- O ADICIONAL É DE 20% E INCIDE SOBRE O SALÁRIO CONTRATUAL DO EMPREGADO**

**-NOS HORÁRIOS MISTOS (DIURNOS E NOTURNOS), A JORNADA APÓS AS 22:00 HORAS DEVERÁ SER APURADA DE FORMA REDUZIDA E COM O ADICIONAL LEGAL (20%).**

## ADICIONAL NOTURNO

**COMO VERBA SALARIAL, O ADICIONAL NOTURNO PAGO COM HABITUALIDADE INTEGRA O SALÁRIO PARA TODOS OS EFEITOS (SÚM. 60, I), REPERCUTINDO, ASSIM, EM FÉRIAS, ABONO DE FÉRIAS, 13<sup>o</sup> SALÁRIO, AVISO-PRÉVIO, DEPÓSITOS FUNDIÁRIOS E NOS DOMINGOS E FERIADOS.**

## ADICIONAL NOTURNO

**CUMPRIDA INTEGRALMENTE A JORNADA NO PERÍODO NOTURNO E OCORRENDO A SUA PRORROGAÇÃO, TAMBÉM É DEVIDO O ADICIONAL QUANTO ÀS HORAS EXTRAS PRORROGADAS (ART. 73, § 5o) (SÚM. 60, II, TST).**

# ADICIONAL NOTURNO

**O ADICIONAL NOTURNO INTEGRA A BASE DE CÁLCULO DAS HORAS EXTRAS PRESTADAS NO PERÍODO NOTURNO (OJ 97, SDI-I).**