

## NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Profa. Graciane Saliba

Índice

6. DA ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: alteração unilateral e bilateral; o *jus variandi*
7. DA SUSPENSÃO E INTERRUPTÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: caracterização e distinção
8. DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: das justas causas, da despedida indireta; da dispensa arbitrária; da culpa recíproca; da indenização. Do aviso prévio)
9. DA DURAÇÃO DO TRABALHO (da jornada de trabalho, dos períodos de descanso; do intervalo para repouso e alimentação; do descanso semanal remunerado; do trabalho noturno e do trabalho extraordinário)
10. DO SALÁRIO-MÍNIMO: irredutibilidade e garantia
11. DAS FÉRIAS: do direito às férias e da sua duração, da concessão e da época das férias; da remuneração e do abono de férias
12. DO SALÁRIO E DA REMUNERAÇÃO: conceito e distinções, composição do salário, modalidades de salário, formas e meios de pagamento do salário, 13º salário
13. DA PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA
14. DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO: das atividades perigosas ou insalubres
15. DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DO MENOR
16. DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER (da estabilidade da gestante; da licença-maternidade)

### **6. DA ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: alteração unilateral e bilateral; o *jus variandi***

Normas de caráter imperativo – não comportam transação entre as partes.

- Limita-se a autonomia da vontade para garantir o mínimo de dignidade ao empregado.
- É possível alterar o CT, desde que não se prejudique o empregado.
- INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA.

Exceção: cláusulas contratuais X cláusulas coletivas (CCT e ACT) – o que foi ajustado entre empregado e empregador não pode ser alterado para prejudicar o empregado (art. 468, CLT), já em relação as normas coletivas há maior possibilidade de negociação, em razão da paridade.

Art. 468, CLT • Para que a alteração seja válida:

- a) Consentimento do empregado
- b) Não acarrete prejuízos diretos ou indiretos ao trabalhador (redução do salário; mudança de turno diurno para noturno; redução de jornada de trabalho para empregado que ganha por hora)

- Se a alteração causa prejuízos será NULA. Ex: alteração de jornada, para ampliação ou redução, troca de horário, mudança do turno diurno para noturno, redução de salário.

**Redação do art. 468, CLT foi modificada pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017)**

ANTES DA REFORMA:

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

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

AGORA:

“Art. 468. ....

§ 1º .....

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.” (NR)

**PODER DIRETIVO** – art. 2o, CLT: pode o empregador efetuar algumas alterações para melhor organizar a atividade empresarial (*jus variandi*):

**a) Jus variandi ordinário:** modificação unilateral do contrato de trabalho, realizada no dia a dia da empresa como forma de organizar a prestação de serviços independentemente de autorização legal ou jurisprudencial.

Ex.: Alterar o horário de entrada e saída da empresa; obrigação de usar uniforme; exigência de empregado frequentar cursos de aperfeiçoamento para utilização de novas máquinas; transferência do período noturno para o diurno (perde o adicional); alteração da data de pagamento, desde que se respeite o 5o dia útil.

OJ-SDI1-159 DATA DE PAGAMENTO. SALÁRIOS. ALTERAÇÃO. Inserida em 26.03.99 Diante da inexistência de previsão expressa em contrato ou em instrumento normativo, a alteração de data de pagamento pelo empregador não viola o art. 468, desde que observado o parágrafo único, do art. 459, ambos da CLT.

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

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

**b) Jus variandi extraordinário:** alteração unilateral excepcional, que exige previsão em lei ou jurisprudência. Ex.: transferência do período noturno para o diurno, permitida expressamente por jurisprudência.

**Súmula 265, TST**

**ADICIONAL NOTURNO. ALTERAÇÃO DE TURNO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.

- Nessa modalidade admite-se inclusive a reversão ao cargo efetivo do empregado que exercia função de confiança.

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

§ 1º - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.” (NR)

(MUDANÇA COM A LEI 13.467/2017)

E quando efetivamente pode então haver a ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO?

**1. A alteração é permitida apenas:**

- a) com consentimento do empregado**
- b) se não acarretar prejuízos diretos e indiretos**

**2. Possibilidade de reversão (art. 468, CLT): cargo de confiança pode retornar ao cargo anteriormente ocupado, conforme permissivo legal. Mudança no tocante à gratificação com a Reforma Trabalhista.**

**3. Jus variandi: alteração unilateral do contrato, algumas possibilidades podem, dentro do poder diretivo do empregador.**

## **TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS**

Em regra, a transferência unilateral é vedada. Será possível quando:

a) Tenha anuência do empregado.

- Para ser considerado transferência tem que acarretar mudança de domicílio.

- Transferência unilateral (não é possível em regra. Deve-se comprovar necessidade do serviço). Pode ocorrer quando:

- a) Ocupantes de cargo de confiança (art. 62, II, CLT)
- b) Contrato que tenha condição implícita ou explícita a necessidade de transferência (empregados de circo; bancos, empresas com filiais)
- c) Extinção do estabelecimento (BMG. Empregado se nega: pedido de demissão)
- d) Necessidade de serviço (lealdade contratual – colaborar com a empresa)

Pagamento de adicional de 25%, no mínimo, sobre o salário que o empregado recebia na localidade de origem, ENQUANTO DURAR A TRANSFERÊNCIA. (segundo a jurisprudência, se a transferência for definitiva, não há que se falar em adicional)  
Natureza salarial.

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

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

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

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

- Ajuda de custo para transferência:

Art. 470 – ajuda de custo para pagamento de despesas resultantes da transferência (natureza indenizatória)

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

- VEDADA transferência de empregado eleito para dirigente sindical (Art. 543, CLT)

Art. 543, CLT - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

§ 1º - O empregado perderá o mandato se a transferência for por ele solicitada ou voluntariamente aceita.

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

§ 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.

§ 4º - Considera-se cargo de direção ou de representação sindical aquele cujo exercício ou indicação decorre de eleição prevista em lei.

§ 5º - Para os fins deste artigo, a entidade sindical comunicará por escrito à empresa, dentro de 24 (vinte e quatro) horas, o dia e a hora do registro da candidatura do seu empregado e, em igual prazo, sua eleição e posse, fornecendo, outrossim, a este, comprovante no mesmo sentido. O Ministério do Trabalho e Previdência Social fará no mesmo prazo a comunicação no caso da designação referida no final do § 4º.

§ 6º - A empresa que, por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe a sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado fica sujeita à penalidade prevista na letra a do art. 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado.

(FCC/TRT-24/2017) As alterações do contrato de trabalho são disciplinadas na Consolidação das Leis do Trabalho e a preocupação do legislador centrou-se nos aspectos das vontades das partes, da natureza da alteração e dos efeitos que esta gerará para determinar se será válida ou não. Em razão disso, excluem-se naturalmente da análise da legalidade as alterações obrigatórias, que são imperativamente impostas por lei ou por normas coletivas. No tocante às alterações do contrato de trabalho, estabelece a legislação vigente:

a) Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, mesmo que resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado.

b) Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

c) É ilícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado.

d) Mesmo que não haja necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento suplementar, sempre superior a 25% dos salários que o empregado percebia naquela localidade, enquanto durar essa situação.

e) É vedada, em qualquer hipótese, a transferência de empregados que exerçam cargo de confiança.

Gabarito: B. Art. 468, CLT; art. 469, CLT.

(IADES/CRF-DF/2017) Tendo em vista a Consolidação das Leis do Trabalho no que se refere ao assunto contrato individual de trabalho, assinale a alternativa correta.

- a) Mesmo em caso de necessidade de serviço, o empregador não poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato.
- b) As despesas resultantes da transferência correrão por conta do empregado.
- c) Ao empregador é permitido transferir o empregado, mesmo sem a anuência deste, para localidade diversa da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança do domicílio dos empregados.
- d) Nos contratos individuais de trabalho, só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia.
- e) Considera-se alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado retorne ao cargo efetivo anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

Gabarito: D.

(FCC/TRT 24/2017) Hefesto trabalhou por 3 anos na empresa Netuno Equipamentos Náuticos em sua matriz situada no município do Rio de Janeiro, quando foi transferido para a filial da empresa na cidade de Santos, para exercer as mesmas funções em substituição a empregado que sofreu acidente de trabalho. Permaneceu em Santos por 5 meses, retornando para a matriz, na cidade do Rio de Janeiro. Nesta situação, a transferência será considerada regular

- a) independentemente do consentimento do trabalhador, em razão do poder diretivo do empregador.
- b) caso houvesse necessidade do serviço, ficando o empregador obrigado a um pagamento suplementar, nunca inferior a 25% dos salários do trabalhador, enquanto durar a transferência.
- c) se Hefesto exercesse um cargo de confiança, ainda que a alteração não tenha decorrido de real necessidade de serviço.
- d) para os empregados cujos contratos tenham como condição, implícita ou explícita, a transferência, ainda que esta não tenha decorrido de real necessidade de serviço.
- e) independente da necessidade do serviço, desde que ocorra de forma definitiva e haja o pagamento de adicional de transferência de, no mínimo, 15% do salário do trabalhador.

Gabarito: B

(FCC/TRT 11/2017) No tocante à alteração do contrato de trabalho, considere:

- I. Empregado transferido, por ato unilateral do empregador, para local mais distante de sua residência, tem direito a suplemento salarial correspondente ao acréscimo da despesa de transporte.

II. Considera-se alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

III. Ao empregador é vedado transferir o empregado com a mudança de seu domicílio, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato. Esta proibição estende-se para os empregados que exerçam cargo de confiança.

IV. Não é lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento em que trabalhar o empregado, devendo ocorrer a rescisão contratual ante a previsão expressa da Consolidação das Leis do Trabalho.

Está correto o que se afirma APENAS em

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

Gabarito: D

## **7. DA SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: caracterização e distinção**

### **SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

Suspensão e Interrupção

- Há casos em que mesmo sem haver prestação de serviços pelo trabalhador, o vínculo empregatício fica mantido.

- **INTERRUPÇÃO** do contrato de trabalho consiste na ausência provisória de prestação de serviços, em que são devidos o pagamento de salário e a contagem do tempo. Cessa a obrigação do empregado, mas persiste a obrigação da empresa.

- **SUSPENSÃO**: Por outro lado, a suspensão do contrato de trabalho consiste na ausência provisória da prestação de serviços, sem que haja o pagamento de salário nem a contagem de tempo. Cessa a obrigação tanto da empresa como do empregado.

### **SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO**

- Interrupção do contrato de trabalho: pagamento de salário
- Suspensão do contrato de trabalho: não há pagamento de salário.
- Casos controvertidos:
  - a) Licença maternidade(interrupção)
  - b) Aborto (interrupção)
  - c) Serviço militar obrigatório (suspensão)
  - d) Acidente de trabalho após 15 primeiros dias (suspensão)

<b>INTERRUPÇÃO</b>	<b>SUSPENSÃO</b>
2 dias de falecimento	Encargo público (mandato eletivo, empregado eleito para prefeito)
3 dias – casamento	Mandato sindical
9 dias – professor (casamento e	Greve

falecimento) – art. 320, §3o, CLT	
2 dias – alistamento eleitoral	Suspensão disciplinar (art. 474, CLT)
1 dia a cada doze meses (doação de sangue)	Benefícios previdenciários (S. 440, TST)
2 dias durante o período de gravidez da esposa ou companheira gestante (art. 473, lei 13.257/2016)	Diretor de S/A (não empregado – Súm. N. 269 do TST.
1 dia por ano para acompanhar filho de até 6 anos	Intervalos intra e interjornada
Tempo necessário: serviço militar; vestibular; comparecimento em juízo; reunião/organismo internacional (dirigente sindical);	Prisão (sem trânsito em julgado)
Paralisação da empresa	Violência doméstica (lei 11340/06 – art. 9o, §2o
Acidente nos primeiros 15 dias	Inquérito para apuração de falta grave - art. 495
Férias	Intervalos intrajornadas remunerados
RSR e feriados	Qualificação profissional (art. 476 – A, CLT)
Licença paternidade – 5 dias (art. 473, CLT)	
Gestante: consultas médicas	
Participação nas comissões de conciliação prévia	
Participação no conselho de curador do FGTS (art. 65, §6o, Dec. 99.684/90)	
Prontidão e sobreaviso	
Lockout (art. 17, lei 7783/89)	

## CASOS CONTROVERTIDOS

- A) Licença maternidade (interrupção)
- B) Aborto não criminoso (interrupção)
- C) Serviço militar obrigatório (suspensão)
- d) Acidente do trabalho após 15 primeiros dias (suspensão)

(BANPARÁ – 2017/Advogado) Em relação à interrupção e à suspensão do contrato individual de trabalho, assinale a alternativa CORRETA:

- a) A suspensão do empregado por mais de 45 (quarenta e cinco) dias consecutivos importa na extinção imotivada do contrato de trabalho.
- b) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, até 7 dias, em razão de casamento.
- c) O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário, por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.
- d) O empregado que for aposentado por invalidez terá interrompido o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

Gabarito: C

Um caso de interrupção e um caso de suspensão do contrato de trabalho são, respectivamente:

- a) prestação de serviço militar e falta injustificada;
- b) greve e aposentadoria por invalidez;
- c) férias e auxílio-doença;
- d) repouso semanal remunerado e falta justificada;
- e) prisão cautelar do empregado e feriados.

\*