

NOÇÕES DE DIREITO DO TRABALHO

Profa. Graciane Saliba (www.gracianesaliba.com.br)

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)

12. DO SALÁRIO E DA REMUNERAÇÃO: conceito e distinções, composição do salário, modalidades de salário, formas e meios de pagamento do salário, 13º salário

Salário é a contraprestação paga diretamente pelo empregador, independentemente da forma de pagamento e, ainda, de eventuais adicionais percebidos.

Remuneração é a contraprestação paga diretamente pelo empregador e, ainda, por terceiros, por meio da gorjeta.

- Previsão legal: art. 457, CLT

- Salário complessivo: vedado (S. 91, TST)

12.1 PARCELAS SALARIAIS

- art. 457, CLT (alterado inclusive pela MP 808)

- Lei 13.419, de 2017: alterou o entendimento de gorjetas.

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. ([Redação dada pela Lei nº 1.999, de 1.10.1953](#))

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e de função e as comissões pagas pelo empregador. ([Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017](#))

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, as diárias para viagem e os prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário. ([Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017](#))

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados. ([Redação dada pela Lei nº 13.419, de 2017](#))

§ 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. [\(Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017\)](#)

~~§ 5º Inexistindo previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos §§ 6º e 7º deste artigo serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma do art. 612 desta Consolidação.~~ [\(Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017\)](#)

~~§ 6º As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão:~~ [\(Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017\)](#)

I — para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 20% (vinte por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador; [\(Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017\)](#)

II — para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 33% (trinta e três por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador; [\(Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017\)](#)

III — anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta. [\(Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017\)](#)

~~§ 7º A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros do § 6º deste artigo.~~ [\(Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017\)](#)

~~§ 8º As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.~~ [\(Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017\)](#)

~~§ 9º Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, salvo o estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho.~~ [\(Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017\)](#)

~~§ 10. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.~~ [\(Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017\)](#)

~~§ 11. Comprovado o descumprimento do disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa, observadas as seguintes regras:~~ [\(Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017\)](#)

I — a limitação prevista neste parágrafo será triplicada caso o empregador seja reincidente; [\(Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017\)](#)

II — considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumpre o disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo por mais de sessenta dias. [\(Incluído pela Lei nº 13.419, de 2017\)](#)

§ 12. A gorjeta a que se refere o § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo os critérios de custeio e de rateio definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017\)](#)

§ 13. Se inexistir previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos § 14 e § 15 serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma estabelecida no art. 612. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017\)](#)

§ 14. As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão: [\(Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017\)](#)

I - quando inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até vinte por cento da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, hipótese em que o valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador; [\(Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017\)](#)

II - quando não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até trinta e três por cento da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, hipótese em que o valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador; e [\(Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017\)](#)

III - anotar na CTPS e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017\)](#)

§ 15. A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros estabelecidos no § 14. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017\)](#)

§ 16. As empresas anotarão na CTPS de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017\)](#)

§ 17. Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, a qual terá como base a média dos últimos doze meses, sem prejuízo do estabelecido em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017\)](#)

§ 18. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017\)](#)

§ 19. Comprovado o descumprimento ao disposto nos § 12, § 14, § 15 e § 17, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a um trinta avos da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados, em qualquer hipótese, o princípio do contraditório e da ampla defesa. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017\)](#)

§ 20. A limitação prevista no § 19 será triplicada na hipótese de reincidência do empregador. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017\)](#)

§ 21. Considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumprir o disposto nos § 12, § 14, § 15 e § 17 por período superior a sessenta dias. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017\)](#)

§ 22. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017\)](#)

§ 23. Incidem o imposto sobre a renda e quaisquer outros encargos tributários sobre as parcelas referidas neste artigo, exceto aquelas expressamente isentas em lei específica. [\(Incluído pela Medida Provisória nº 808, de 2017\)](#)

ATENÇÃO PARA A SÚMULA 354, TST

- Sobre as gorjetas apenas devem ser calculados e pagos o 13º salário, as férias com o terço constitucional, o FGTS e as contribuições previdenciárias. De acordo com o Súmula 354, do TST: “As gorjetas, cobradas pelo

empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado”.

Ressalte-se que as gorjetas não servem de base de cálculo para: Horas Extras; Adicional Noturno; Descanso Semanal Remunerado; e Aviso Prévio. As parcelas acima devem ser calculadas e pagas exclusivamente sobre os salários. Por exemplo, se determinado empregado perceber R\$ 880,00 de salário e R\$ 1.000,00 de gorjetas, eventual hora extra prestada será paga à razão de R\$ 4,00 (R\$ 880,00 / 220) mais o respectivo adicional. As gorjetas, frise-se, não entram no cálculo.

12.2 REGRA DO PARA/PELO art. 458, CLT e Súmula 367, TST.

12.3 Equiparação salarial: mudanças com a Reforma Trabalhista

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

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

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

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

.....
§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 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.” (NR)

Súmula importante: Súmula 6, TST.

12.4 DESCONTO EM SALÁRIO

- art, 462, CLT: vedado desconto, salvo adiantamento, dispositivo de lei ou CCT/ACT.

- em caso de dano causado pelo empregado, pode descontar em caso de combinado ou por dolo

- truck system (art. 468, parágrafo 2º, CLT)

13. DA PRESCRIÇÃO E DECADÊNCIA

13.1 PRESCRIÇÃO

- Pretensão de exigir o direito violado, judicialmente. Ou seja, o trabalhador terá um determinado tempo para exigir do empregador, na Justiça do Trabalho, o cumprimento da obrigação descumprida.

- Fundamento para determinação do prazo: paz social.

- Caso contrário as empresas teriam que guardar eternamente os documentos.

- Prescrição está ligada ao tempo e à inércia do titular da pretensão. A prescrição retira a possibilidade de exigência de um determinado direito em razão do lapso temporal, entretanto, o direito, em si, permanece intacto.

- Art. 11, CLT (mudança com a reforma) e art. 7º, XXIX, CF/88 (prazo de dois anos da ruptura do contrato para ajuizamento da ação, e cinco anos do ajuizamento para a cobrança dos direitos).

- Prescrição total e parcial:

- Prescrição total: ato único do empregador, ato ilícito praticado. Ex.: alteração ou supressão da comissão, incorporação do adicional de HE, enquadramento sindical.
- Prescrição parcial: prestações sucessivas previstas em lei, o prazo renova-se mês a mês. Ex.: equiparação salarial, descumprimento de critérios de promoção em plano de cargos e salários, desvio de função.

Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do [Contrato de Trabalho](#).

I - (revogado);

II - (revogado).

.....
§ 2º 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.

§ 3º 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.” (NR)

- Causas impeditivas, suspensivas e interruptivas:

- Causa impeditiva: não há início da contagem do prazo. Ex.: menores (art. 440, CLT).
- Causa suspensiva: prazo fica congelado, temporariamente. Retoma a contagem após a cessação ou superação do obstáculo. Ex.: ingresso na Comissão de Conciliação Prévia (CCP).
- Causa interruptiva: ocorre quando o prazo reinicia a contagem, parte do zero. Ex.: empregado, ao ingressar com a ação judicial, interrompe o prazo prescricional. (Súmula 268, TST).

- Aplicação da prescrição intercorrente com a Reforma Trabalhista.

“Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.”

13.2 DECADÊNCIA

- Na decadência o próprio direito é extinto pelo decurso do prazo.

Ex.: 30 dias para ajuizamento do inquérito para apuração de falta grave (art. 853, CLT e Súmula 403, STF); 120 dias para ajuizamento de mandado de segurança.

14. DA SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO: das atividades perigosas ou insalubres

Medidas preventivas: como prevenir? Equipamentos de proteção individual, verificar qualidade e testes frequentes, CIPA, ambiente de trabalho, que proporcione melhor qualidade de vida.

Deveres da empresa:

- cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho
- instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente (art. 157, CLT)

Deveres do empregado:

- observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções expedidas pelo empregador;
- colaborar com a empresa na aplicação das normas sobre medicina e segurança do trabalho (art. 158, CLT)

Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

- à observância das instruções expedidas pelo empregador, pertinentes à medicina e segurança do trabalho;
- ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

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

(...)

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

(...)

- **Adicional de periculosidade:** (art. 193, CLT) devido ao empregado exposto a atividades perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

São consideradas atividades ou operações perigosas, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

- Inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;
- Roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

São perigosas as atividades ou operações, onde a natureza ou os seus métodos de trabalhos configure um contato com substâncias inflamáveis ou explosivos, substâncias radioativas, ou radiação ionizante, ou energia elétrica, em condição de risco acentuado.

NR 16, considera atividade ou operação perigosa as executadas com explosivos sujeitos a degradação química ou autocatalítica e ação de agentes exteriores, tais como, calor, umidade, faíscas, fogo, fenômenos sísmicos, choque e atritos. (Caso de fábricas de explosivos)

Art. 193, CLT - 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: [\(Redação dada pela Lei nº 12.740, de 2012\)](#)

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; [\(Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012\)](#)

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial. [\(Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012\)](#)

§ 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. [\(Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977\)](#)

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido. [\(Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977\)](#)

§ 3º Serão descontados ou compensados do adicional outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo. [\(Incluído pela Lei nº 12.740, de 2012\)](#)

§ 4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta. [\(Incluído pela Lei nº 12.997, de 2014\)](#)

- Adicional de insalubridade: agentes nocivos à saúde do trabalhador. Art. 190 e seguintes da CLT

Art. 190 - O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes. [\(Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977\)](#)

Parágrafo único - As normas referidas neste artigo incluirão medidas de proteção do organismo do trabalhador nas operações que produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alérgicos ou incômodos.

O exercício de trabalho em condições de insalubridade assegura ao trabalhador a percepção de adicional, incidente sobre o salário mínimo do empregado (súmula 228 do TST foi cancelada), ou previsão mais benéfica em Convenção Coletiva de Trabalho, equivalente a:

- 40% (quarenta por cento), para insalubridade de grau máximo;
- 20% (vinte por cento), para insalubridade de grau médio;
- 10% (dez por cento), para insalubridade de grau mínimo.

- Adicional de penosidade: constante no art. 7º, XXIII, CF/88

Atividade penosa é aquela que exige do trabalhador sacrifício e vigilância acima do comum. É o trabalho árduo, difícil, extenuante. Ex.: alguns setores da construção civil.

Devido a falta de regulamentação, o adicional de penosidade ainda não pode ser considerado obrigação do empregador. No entanto, nada impede que a parcela seja paga por liberalidade do empregador, e alguns sindicatos têm incluído a obrigação de pagar o adicional em suas Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, geralmente fixado em 20% do salário do trabalhador. Neste caso, o não pagamento pode ser cobrado judicialmente, mas se não previsão para a categoria já não se torna exigível.

Fiscalização: Compete às Delegacias Regionais do Trabalho (art. 156, CLT), atualmente denominadas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (pertencem ao poder executivo).

- inspeção prévia e interdição de estabelecimento: nenhum estabelecimento pode iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho (Art. 160, CLT). Nova inspeção deve ocorrer quando ocorrer modificação substancial nas instalações, inclusive equipamentos, que a empresa fica obrigada a comunicar, prontamente, à Delegacia Regional do Trabalho (atualmente Superintendência Regional do Trabalho e Emprego).

Órgãos de Segurança e de medicina do trabalho nas empresas:

a) Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT): as empresas estão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho (art. 162, CLT), com a finalidade de promover a saúde e proteger a integridade do trabalhador no local de trabalho. As normas do MTE devem estabelecer a classificação das empresas segundo o número de empregados e a natureza do risco de suas atividades; o número de profissionais especializados exigido de cada empresa, segundo o grupo em que se classifique, a qualificação exigida para os profissionais em questão (médico, engenheiro, enfermeiro do trabalho) e seu regime de trabalho, etc. (NR 4)

b) Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA): é obrigatória a constituição de CIPA, nos estabelecimentos ou locais de obras expedidos pelo Ministério do Trabalho. Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios do MT (art. 164, CLT). NR 5. O objetivo da CIPA é a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção a saúde do trabalhador. Representantes dos empregadores (designados por ele, titulares e suplentes); representantes dos empregados (eleito por escrutínio secreto, independentemente de filiação. Duração de um ano, permitida uma reeleição. Isso não se aplica ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA. Presidente da CIPA escolhido pelo empregador, os empregados elegem o Vice-presidente. Os representantes dos empregados na CIPA não poderão sofrer

despedida arbitrária (art. 165, CLT c/c art. 10, inc. II, a, ADCT). É tratada pela NR5.

- EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

A obrigação de fornecimento de EPI é do empregador, gratuitamente deve fornecer (art. 166, CLT).

Responsabilização.

NR 6 da Portaria 3.214/1978 detalha os EPIs.

- MEDIDAS PREVENTIVAS

Norma Regulamentadora 9, instituída pela Portaria 3.214/1978, estabelece a obrigatoriedade da elaboração e implementação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA).

O PPRA é parte integrante do conjunto mais amplo das iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, devendo estar articulado com o disposto nas demais NR, em especial com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, previsto na NR-7. Trabalha os agentes nocivos: físicos, químicos e biológicos.

Norma Regulamentadora 7, da Portaria 3.214/78, estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto de seus trabalhadores. Realização de exames médicos admissionais, periódico, retorno ao trabalho, mudança de função e demissional.

ASO: para cada exame médico, o médico emitirá Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), em duas vias, uma ficará com o empregador e o outro com o trabalhador.

Questões:

1) (FCC/TRT-24/2017) A constatação de que o exercício de qualquer atividade profissional gera riscos à saúde e à integridade física do trabalhador fez com que, gradativamente fosse sendo construída uma estrutura de proteção ao trabalhador, passando a questão relativa à segurança e medicina do trabalho ser vista a partir de uma concepção profundamente humana. Com relação às normas de medicina e segurança do trabalho, em especial às atividades insalubres e perigosas, a legislação estabelece que:

a) o exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% ou 20% do salário-base do empregado, segundo se classifiquem nos graus máximo e mínimo.

b) o trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

c) são consideradas atividades ou operações perigosas aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de

exposição permanente ou eventual do trabalhador a roubos ou outras espécies de violência, física ou moral, nas atividades profissionais de bancários e de segurança pessoal ou patrimonial.

d) não serão descontados ou compensados do adicional de insalubridade outros da mesma natureza eventualmente já concedidos ao vigilante por meio de acordo coletivo.

e) o Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, cabendo à Justiça do Trabalho fixar os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

Gabarito: b

2) (FCC/TRT-24/2017) A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA – tem como objetivo a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador. Em relação à CIPA, segundo a legislação,

a) os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão eleitos, entre todos os empregados, em escrutínio secreto.

b) os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão designados pelo sindicato.

c) o empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes eleitos, o Vice-Presidente da CIPA.

d) o mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 ano, permitida uma reeleição.

e) os empregados elegerão, dentre os empregados designados pelo sindicato, o Presidente da CIPA.

Gabarito: D (art. 164, CLT e Súmula 339, TST)

15. DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DO MENOR

- CLT: arts. 402 a 441

Atenção para o art. 372, parágrafo único, conjugado com o art. 402, CLT: excetua da aplicação de normas de proteção ao trabalho do menor aqueles que trabalham exclusivamente nas oficinas exclusivas da família.

- E a partir de quando pode trabalhar? Vamos recapitular?

Aprendiz: a partir de 14 anos até 24 anos (ler o art., 428, CLT), mas o que precisa nesse contrato de aprendizagem?

- 14 a 16 anos, somente aprendizes (art. 428, CLT)

- 16 a 18 anos, aprendizes e empregados, mas com restrições de trabalho noturno, perigoso e insalubre.

- Contrato de trabalho proibido X contrato de trabalho ilícito

- TRABALHO PROIBIDO PARA O MENOR: além de trabalho em condições perigosas, insalubres e em horário noturno (horário noturno de 22:00 às 05:00 horas para os trabalhadores urbanos/celetistas e para o rural, de acordo com a lei 5889/73, art. 7º, trabalho rural noturno na pecuária é de 20:00 às 04:00, e na lavoura de 21:00 às 05:00) - art. 404, CLT
- serviços prejudiciais (art. 403, CLT)
- art. 405, CLT reitera a proibição em locais ou serviços prejudiciais à moralidade.

DEVERES E RESPONSABILIDADES EM RELAÇÃO AO MENOR:

- direito à profissionalização e à proteção no trabalho;
- cabe aos responsáveis legais afastá-los de empregos que diminuam o tempo de estudo consideravelmente, reduza o repouso necessário à sua saúde e constituição física e prejudique a educação moral. (art. 424, CLT)
- ao responsável pelo menor é facultado pleitear a extinção do contrato de trabalho se o serviço acarretar para ele prejuízos de ordem física ou moral (art. 408, CLT).
- É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários, tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 anos dar, sem assistência dos responsáveis legais, quitação ao empregador. (art. 439, CLT).

EMPREGADOR E RESPONSABILIDADES:

- velar pelos bons costumes e pela decência (art. 425, CLT),
- estabelecimentos situados a mais de 2 quilômetros e que ocuparem, permanentemente, mais de 30 analfabetos, de 14 a 18 anos, serão obrigados a manter local apropriado em que lhes seja ministrada a instrução primária (art. 427, parágrafo único, CLT).

16. DA PROTEÇÃO AO TRABALHO DA MULHER (da estabilidade da gestante; da licença-maternidade)

EVOLUÇÃO DA MATÉRIA NO BRASIL

- Evolução que acompanhou o desenvolvimento internacional, com aspectos diferenciados e peculiares em decorrência do estado de gestante e maternidade.
- Primeiro norma brasileira foi em 1932, proibindo o trabalho noturno (Decreto 21.417-A)
- Constituição de 1934: proibia a discriminação do trabalho em relação aos salários, vedava o trabalho em locais insalubres, garantia de repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e instituição da previdência em favor da maternidade
- Constituição de 1937: vedava o trabalho da mulher em indústrias insalubres e assegurava assistência médica e higiênica à gestante, repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário.
- Constituição de 1946: proibia a diferença de salário por motivo de sexo, vedava o trabalho da mulher em ambientes insalubres,

garantia o direito da gestante de repouso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário, assistência sanitária, hospitalar e médica à gestante, previdência em favor da gestante

- Constituição de 1967: proibia a diferença de salário por motivo de sexo, vedava o trabalho da mulher em ambientes insalubres, garantia do repouso remunerado à gestante antes e depois do parto, sem prejuízo do salário, previa a previdência social para a proteção à maternidade.

- Emenda Constitucional I de 1969: manteve os direitos.

- Constituição de 1988: deixou de ser prevista a vedação de trabalho insalubre para a mulher.

- art. 7º, XVIII, CF/88

- art. 7º, XX, CF/88

- art. 7º, XXX, CF/88

- Lei 11.340/2006: criou mecanismos para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher

- Ressalta-se que não pode ser prejudicada a inserção da mulher do trabalho, não pode ter discriminação e nem alterados os direitos previstos em Constituição Federal, nem com a Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

(...)

CONDIÇÕES DO TRABALHO DA MULHER

Muitos artigos foram revogados visando a igualdade de tratamento entre homens e mulheres (contratação, duração do trabalho, trabalho noturno, insalubre ou perigoso)

CONTRATAÇÃO: impossibilidade de discriminação (art. 373-A, CLT)

[Art. 373A](#). Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

- I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

- II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher."

A Lei 13.146/2015 também vai na mesma linha, e proíbe a adoção de prática discriminatória, como crime, com pena de detenção.

TRABALHO NOTURNO

- Permitido, o art. 381 repete o art. 73, CLT.

PERÍODOS DE DESCANSO

- Os arts. 382 e 383 também não inovam.

- Art. 384 foi modificado pela reforma trabalhista!!!! (art. 396, parágrafo 2º, lei 13.467)

PROTEÇÃO À MATERNIDADE

LICENÇA-MATERNIDADE X ESTABILIDADE DA GESTANTE

- Destaque para a lei 6.136/74, que transferiu para a Previdência Social o ônus da licença-maternidade.
- Licença-maternidade: período de afastamento de 120 dias
- Estabilidade da gestante: garantia de emprego provisória.

LICENÇA-MATERNIDADE E SALÁRIO MATERNIDADE

Arts. 71 a 73 da lei 8213 (salário-maternidade)

Licença-maternidade: art. 392, CLT. 120 dias.

Exceções: empregada que for mãe de criança acometida por sequelas neurológicas decorrentes de doenças transmitidas pelo Aedes Aegypti tem direito à licença-maternidade de 180 dias (art. 18, parágrafo 3º, lei 13.301/2016)

Salário integral:

Art. 393 - Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava. ([Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967](#))

LICENÇA-MATERNIDADE DA MÃE ADOTIVA

Art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392. ([Redação dada pela Lei nº 12.873, de 2013](#))

§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã. ([Incluído pela Lei nº 10.421, de 15.4.2002](#))

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada. ([Incluído pela Lei nº 12.873, de 2013](#))

Art. 392-B. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono. ([Redação dada pela Lei nº 12.873, de 2013](#)) ([Vigência](#))

Art. 392-C. Aplica-se, no que couber, o disposto no art. 392-A e 392-B ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção. ([Incluído pela Lei nº 12.873, de 2013](#))

- AFASTAMENTO POR TRABALHAR EM LOCAL INSALUBRE: mudança com a Reforma Trabalhista

MUDANÇAS COM A REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017)

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 1º

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do *caput* deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento." (NR)

- ESTABILIDADE DA GESTANTE: ART. 10, INCISO II, b, ADCT + Súmula 244, TST

- Limitação de peso: homens

Art. 198 - É de 60 kg (sessenta quilogramas) o peso máximo que um empregado pode remover individualmente, ressalvadas as disposições especiais relativas ao trabalho do menor e da mulher. ([Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977](#))

Parágrafo único - Não está compreendida na proibição deste artigo a remoção de material feita por impulso ou tração de vagonetes sobre trilhos, carros de mão ou quaisquer outros aparelhos mecânicos, podendo o Ministério do Trabalho, em tais casos, fixar limites diversos,

que evitem sejam exigidos do empregado serviços superiores às suas forças. ([Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977](#))

Mulheres

Art. 390 - Ao empregador é vedado empregar a mulher em serviço que demande o emprego de força muscular superior a 20 (vinte) quilos para o trabalho contínuo, ou 25 (vinte e cinco) quilos para o trabalho ocasional.

Parágrafo único - Não está compreendida na determinação deste artigo a remoção de material feita por impulsão ou tração de vagonetes sobre trilhos, de carros de mão ou quaisquer aparelhos mecânicos.

- Licença por aborto não criminoso e tempo de amamentação

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

Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

Parágrafo único - Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

- 1) (AOCP/2012/BRDE) O adicional de periculosidade é devido ao empregado que
 - a) trabalhe em contato com energia elétrica, em valor correspondente a 20% sobre o salário mínimo.
 - b) trabalhe em contato com combustível, em valor correspondente a 30% sobre a sua remuneração.
 - c) trabalhe em contato com ruído, em valor correspondente a 20% sobre o salário mínimo.
 - d) trabalhe em contato com produtos químicos, em valor correspondente a 30% sobre a sua remuneração.
 - e) trabalhe em contato com energia elétrica, em valor correspondente a 40% sobre o salário mínimo.
-

Gabarito: B

- 2) (AOCP/2004/TRT9) Em relação às normas de proteção ao menor, é correto afirmar que, pela CLT, é permitido o trabalho:
 - a) em cinemas, salvo em local que não possa ter acesso aos filmes rodados
 - b) em empresas circenses, salvo como acrobata, saltimbanco e ginasta
 - c) em locais e serviços perigosos ou insalubres
 - d) em praças, ruas e outros logradouros, com prévia autorização do Juiz da Infância e da Juventude
 - e) em cinemas, desde que em sessões matutinas e vespertinas
-

Gabarito: D

- 3) (AOCP/2004/TRT9/Juiz) Assinale a alternativa incorreta:
 - a) segundo a CLT, na remuneração do empregado compreendem-se, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber
 - b) a parcela paga ocasionalmente e sem prévio ajuste, a título de reconhecimento ou prêmio, que não se repete, não se integra ao salário

- c) o salário, inclusive comissões, gratificações e percentagens, deve ser pago em intervalos não superiores a um mês, sem exceção, justificando-se a exigência legal em função das necessidades do trabalhador em geral
- d) na falta de estipulação do salário ou não havendo prova sobre a importância ajustada, o empregado terá direito a perceber salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente, ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante
- e) são legalmente permitidos os descontos por danos causados dolosamente pelo empregado ao empregador, estando condicionada a legalidade daqueles ocasionados por atos de imprudência, imperícia ou negligência, à anuência do empregado previamente acordada.

Gabarito: c

- 4) (AOCP/TRT9/2004/Juiz) Com relação à prescrição é correto afirmar:
- a) sendo o empregado trabalhador urbano e tendo sido registrado em períodos diversos, caracterizada a unicidade contratual, a prescrição é contada ao término de cada período trabalhado, mormente quando consumada após o interregno de dois anos entre um contrato e outro
 - b) a extinção do processo sem julgamento do mérito, decorrente do não comparecimento da parte autora em audiência, interrompe a prescrição em relação a quaisquer direitos, inclusive aos não pedidos na demanda trabalhista anterior
 - c) não corre o prazo de prescrição para os sucessores maiores de trabalhador menor falecido
 - d) não corre prescrição nas ações que tenham por objeto as anotações na CTPS para fins de prova junto à Previdência Social
 - e) o prazo de prescrição relativo às férias começa a fluir com o decurso do período aquisitivo

Gabarito: D