

DIREITO DO TRABALHO I – material 07

(Lázaro Luiz Mendonça Borges)

7. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO (EMPREGO) / ALTERAÇÕES, SUSPENSÃO E INTERRUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO:

7.1. Denominação:

A doutrina denomina o contrato de trabalho de contrato de emprego, exatamente para diferenciá-lo de outros contratos decorrentes da relação de trabalho. Já vimos que o contrato de emprego é uma espécie do gênero contrato de trabalho, que, por sua vez, está inserido no conceito amplíssimo de contrato de atividade *lato sensu*. A CLT utiliza a expressão “contrato de trabalho” para designar o que, na verdade, seria um contrato de emprego.

7.2. Conceito:

O artigo 442 da CLT assim dispõe:

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

Segundo Alice Monteiro de Barros, o contrato de trabalho “é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não-eventual, mediante salário e subordinação jurídica” .

Segundo Orlando Gomes, o contrato de trabalho “é a convenção pela qual um ou vários empregados, mediante certa remuneração e em caráter não eventual, prestam trabalho pessoal em proveito e sob a direção de empregador”.

7.3. Classificação:

Em relação à forma, podem ser escritos ou verbais, com regras ajustadas de forma expressa ou tácita; regra geral, não há solenidade essencial, uma vez que pode ser feito por escrito ou

verbalmente, podendo ainda ficar caracterizado o ajuste tácito (trabalhador executa o serviço, com a aquiescência do empregador).

Exceções: os contratos de algumas atividades ou profissões devem ser feitos por escrito. Exemplos: contrato de atleta profissional (Lei n. 9.615/1998), contrato de artistas (art. 9º da Lei n. 6.533/1978), contrato de aprendizagem (artigo 428 da CLT).

Em relação à sua regulamentação o contrato de trabalho pode ser comum, quando é regido pelas normas genéricas da legislação trabalhista; ou especial, em que não se aplicam as regras comuns e há regime próprio que disciplina determinado tipo de atividade ou condição especial, como ocorre, por exemplo, com o contrato de aprendizagem e com o trabalhador doméstico.

Em relação à duração, os contratos de emprego podem ser de prazo indeterminado ou de prazo determinado. Como regra geral, vigora o entendimento de indeterminação de prazo na relação de emprego. Trata-se da observância do princípio da continuidade da relação de emprego.

7.4. Contrato de prazo determinado (ou contrato a termo):

É aquele que tem termo prefixado (data certa ou aproximada para encerramento), ou efetuado para a execução de serviços especializados de forma subordinada, conforme previsão do artigo 443, §§ 1º e 2º da CLT, abaixo transcrito:

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

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. (Parágrafo único renumerado pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

b) de atividades empresariais de caráter transitório; (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

c) de contrato de experiência. (Incluída pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

O contrato de prazo determinado se apresenta sob a modalidade genérica, quando simplesmente indica a data certa do término da relação contratual, não podendo ser estipulado por prazo superior a dois anos, conforme previsão do artigo 445 c/c artigo 451, ambos da CLT, e não pode ser prorrogado por mais de uma vez. Caso não seja observado tal preceito, o contrato passa a ser por prazo indeterminado. Entre um contrato de prazo determinado e outro é preciso observar um prazo de, no mínimo, seis meses (artigo 452 da CLT) – todos abaixo transcritos:

Art. 445 - O contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, observada a regra do art. 451. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Parágrafo único. O contrato de experiência não poderá exceder de 90 (noventa) dias. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 451 - O contrato de trabalho por prazo determinado que, tácita ou expressamente, for prorrogado mais de uma vez passará a vigorar sem determinação de prazo. (Vide Lei nº 9.601, de 1998)

Art. 452 - Considera-se por prazo indeterminado todo contrato que suceder, dentro de 6 (seis) meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

7.4.1. Tipos de Contrato de prazo determinado:

7.4.1.1. Serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo (artigo 443, § 2º, alínea “a”): pode ser contratado a termo quando a atividade do empregado for de necessidade intermitente para o empregador. Normalmente isto ocorre quando há excesso de demanda; para substituição de pessoal ou para atender fase transitória da atividade.

Exemplos: o empregado que é contratado para substituir outro que saiu de férias ou que está em licença; vendedor contratado apenas nas épocas festivas, para atender ao aumento da

demanda (natal, páscoa, dia das mães, dia dos pais etc.). Esse tipo de contrato será mais detalhado mais adiante no item 7.4.1.5.

7.4.1.2. Atividade empresarial de caráter transitório (artigo 443, § 2º, alínea “b”): modalidade específica de contrato que possui duração limitada no tempo em razão do caráter temporário da própria atividade da empresa.

Exemplos: hotel de veraneio que só funciona no verão, pois nas demais estações do ano a atividade permanece paralisada, não funcionando, nem internamente, nem para o público. Reativada a atividade na próxima temporada, poderá a empresa readmitir os mesmos empregados, respeitando-se o interregno temporal de seis meses entre o fim do contrato e o início do outro; há lojas ou fábricas que só funcionam na época de natal, de páscoa etc. Para essas atividades empresariais intermitentes é possível a contratação a termo.

7.4.1.3. Contrato de trabalho por safra: é outra modalidade específica de contrato de prazo determinado, cuja duração e término são fixados de forma aproximada em função das variações estacionais da atividade (agrária), sempre dependentes do encerramento da safra.

7.4.1.4. Contrato de experiência ou contrato de prova (artigo 443, §2º, alínea “c” da CLT): é, também, modalidade específica de contrato de prazo determinado, utilizado para avaliar a aptidão do empregado para a realização do trabalho e a sua adequação ao sistema de trabalho da empresa e a convivência com os colegas de trabalho.

Para que se permita tal contrato, a realização do serviço deve exigir determinada qualificação ou aptidão técnica do empregado, o que será testado neste período. Este contrato não pode durar mais do que 90 dias. Pode ser fixado por prazo inferior e depois prorrogado, não podendo, contudo, ultrapassar aquele prazo máximo.

Ultrapassado o prazo de 90 dias, sem providência específica do empregador, o contrato se transforma automaticamente em contrato de prazo indeterminado.

No decorrer do contrato de experiência, ou no final deste, pode qualquer das partes rescindir o contrato sem a incidência de aviso prévio. Porém, rescindindo antes do prazo estipulado, o empregador pagará indenização por metade da remuneração a que o empregado teria direito até o término do contrato (artigo 479 da CLT, salvo se houver no contrato a previsão inserida

no art. 481 da CLT, ou seja, cláusula do direito recíproco de rescisão antecipada dos contratos a termo).

Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato. (Vide Lei nº 9.601, de 1998)

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

PROCESSO Nº TST-RR-1176-89.2012.5.04.0702

A C Ó R D Ã O

(8ª Turma)

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.

O presente agravo de instrumento merece provimento, com conseqüente processamento do recurso de revista, haja vista que a reclamada logrou demonstrar possível contrariedade à Súmula 219 do TST. **Agravo de instrumento conhecido e provido.** **B) RECURSO DE REVISTA. 1. PRORROGAÇÃO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. NULIDADE.** O Regional concluiu pela nulidade da cláusula contratual que estabelecia, no mesmo dia da contratação, a prorrogação automática do contrato de experiência. Nesse passo, considerou que, após o decurso de 45 dias de efetivo labor para a reclamada, teve início, na verdade, o contrato por prazo indeterminado, condenando a ora recorrente ao pagamento das verbas rescisórias em face da despedida sem justa causa. Diante desse contexto, insuscetível de reexame nesta etapa recursal (Súmula 126 do TST), não é possível divisar ofensa ao artigo 9º da Lei 6.019/74, tampouco contrariedade à Súmula 331 do TST. **Recurso de revista não conhecido. 2. DANO MORAL. RETENÇÃO DA CTPS.** Esta Corte tem se pronunciado no sentido de que o extravio ou a retenção da CTPS por tempo superior ao que a lei determina é ato ilícito apto a ensejar dano moral. Precedentes. **Recurso de revista não conhecido. 3. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS.** Na Justiça do Trabalho, o deferimento de honorários advocatícios sujeita-se à constatação da ocorrência concomitante de dois requisitos, quais sejam o benefício da justiça gratuita e a assistência por sindicato, o que não ocorreu no presente caso. **Recurso de revista conhecido e provido.** (grifei)

7.4.1.5. Contrato de trabalho temporário: é modalidade contratual que exige contrato específico, com intermediação de empresa de trabalho temporário, visando atender às necessidades temporárias de acréscimo de mão-de-obra de terceiras empresas.

É aplicável apenas no meio urbano, nos termos em que é disciplinado pela Lei n. 6.019/1974. **É contrato de prazo não superior a 03 meses**, salvo autorização e regras estabelecidas pelo Ministério do Trabalho. A empresa tomadora deve informar e justificar que a necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente excedeu ao prazo inicialmente previsto, bem como, que as circunstâncias que geraram o acréscimo extraordinário dos serviços e ensejaram o contrato de trabalho temporário foram mantidas, caso em que o contrato de trabalho temporário poderá vigorar por até seis meses.

Entretanto, a Portaria nº 789, de 02 de junho de 2014, do Ministério do Trabalho (abaixo transcrita), possibilitou a ampliação desse prazo para mais três meses, sendo que essas novas regras valem para **o trabalhador contratado na hipótese de substituição transitória de pessoal regular e permanente**, chegando **ao máximo de 09 meses** de duração do contrato. No caso de **acréscimo extraordinário de serviços, o prazo máximo permanece em seis meses**. Saliente-se que a Portaria MTE n.º 789/2014 revogou expressamente a Portaria MTE n. 550/2010, que anteriormente regulava a questão.

O trabalhador é empregado da empresa de trabalho temporário e não da tomadora dos serviços, porém com direitos equivalentes aos dos empregados da tomadora. Continuando a prestar os serviços após os três meses (ou após o fim da prorrogação, se for o caso), o vínculo de emprego se forma com a tomadora dos serviços.

É de aplicação mais específica em que as empresas precisam, temporariamente, de maior quantidade de trabalhadores, como ocorre no comércio nos finais de ano para atender à demanda de natal, e também nos casos de substituição temporária de pessoal, o que pode ocorrer em caso de férias ou licença-maternidade. No caso de falência da prestadora, a tomadora é **solidariamente** responsável pelas obrigações trabalhistas.

PORTARIA Nº 789, DE 2 DE JUNHO DE 2014
Publicada no DOU de 03/06/2014

Estabelece Instruções para o Contrato de Trabalho Temporário e o Fornecimento de Dados Relacionados ao Estudo do Mercado de Trabalho.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe confere o art.

87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal, e tendo em vista o disposto nos arts. 8º a 10 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, e no art. 27 do Decreto nº 73.841, de 13 de março de 1974, resolve:

Art. 1º Estabelecer instruções para o contrato de trabalho temporário por período superior a três meses e o fornecimento de dados relacionados ao estudo do mercado de trabalho.

I - Autorização para celebração de contrato de trabalho temporário por prazo superior a três meses

Art. 2º **Na hipótese legal de substituição transitória de pessoal regular e permanente**, o contrato poderá ser pactuado por mais de três meses com relação a um mesmo empregado, nas seguintes situações: (grifei)

I - quando ocorrerem circunstâncias, já conhecidas na data da sua celebração, que justifiquem a contratação de trabalhador temporário por período superior a três meses; ou

II - quando houver motivo que justifique a prorrogação de contrato de trabalho temporário, que exceda o prazo total de três meses de duração.

Parágrafo único. **Observadas as condições estabelecidas neste artigo, a duração do contrato de trabalho temporário, incluídas as prorrogações, não pode ultrapassar um período total de nove meses.** (grifei)

Art. 3º Na hipótese legal de acréscimo extraordinário de serviços, será permitida prorrogação do contrato de trabalho temporário por até três meses além do prazo previsto no art. 10 da Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974, desde que perdure o motivo justificador da contratação.

Art. 4º A empresa de trabalho temporário deverá solicitar as autorizações previstas nos arts. 2º e 3º desta Portaria por meio da página eletrônica do MTE, conforme instruções previstas no Sistema de Registro de Empresa de Trabalho Temporário - SIRETT, disponível no endereço www.mte.gov.br.

§ 1º Quando se tratar de celebração de contrato de trabalho temporário com prazo superior a três meses, a solicitação de autorização deve ser feita com antecedência mínima de cinco dias de seu início.

§ 2º Quando se tratar de prorrogação de contrato de trabalho temporário, a solicitação de autorização deve ser feita até cinco dias antes do termo final inicialmente previsto.

§ 3º Independe de autorização do órgão regional do MTE a prorrogação de contrato de trabalho temporário, quando, somada à duração inicial do contrato, este não exceder a três meses.

Art. 5º O requerimento das autorizações previstas no art. 2º e 3º desta Portaria será analisado pela Seção de Relações do Trabalho - SERET da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego do Estado da Federação onde o trabalhador temporário prestará seus serviços.

§ 1º Compete ao Chefe da Seção de Relações do Trabalho, de forma fundamentada, decidir sobre a autorização solicitada.

§ 2º A competência estabelecida no § 1º deste artigo poderá ser delegada pela chefia aos servidores lotados na Seção de Relações do Trabalho da respectiva unidade.

§ 3º A decisão sobre a autorização constará de termo gerado pelo SIRETT, que será disponibilizado no próprio sistema.

Art. 6º Será denegada a autorização quando não preenchidas as condições previstas nesta Portaria.

§ 1º A concessão das autorizações previstas no art. 2º ou no art. 3º desta Portaria é realizada com base na análise formal e objetiva da documentação e das declarações prestadas pelos requerentes, não implicando responsabilidade da autoridade concedente caso as condições fáticas do contrato diverjam das informações prestadas pelo solicitante.

§ 2º Compete à Inspeção do Trabalho a verificação da regularidade das condições do contrato de trabalho temporário, inclusive quanto a seus motivos, a ser realizada de acordo com o planejamento de cada regional.

II - Informações destinadas ao estudo de mercado

Art. 7º Para fins de cumprimento do disposto no art. 8º da Lei nº 6.019, de 1974, as empresas de trabalho temporário deverão informar, até o dia sete de cada mês, os dados relativos aos contratos de trabalho temporário celebrados no mês anterior.

§ 1º As informações serão prestadas no SIRETT, por meio de preenchimento do formulário eletrônico ou pela transmissão de arquivo digital com formato padronizado.

§ 2º Em caso de prorrogação de contrato de trabalho temporário que independa de autorização, a empresa de trabalho temporário deverá informar a nova data de encerramento, por meio do SIRETT, até o último dia do período inicialmente pactuado.

§ 3º Em caso de rescisão antecipada do contrato de trabalho temporário, a empresa de trabalho temporário deverá informar a nova data de rescisão, por meio do SIRETT, em até dois dias após o término do contrato.

§ 4º A solicitação de autorização para contratação por período superior a três meses, prevista no art. 4º, supre a obrigação de informação contida no caput deste artigo.

III - Disposições gerais

Art. 8º Para efeitos desta Portaria, considera-se:

I - Hipótese legal para a contratação de trabalho temporário: necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços;

II - Motivo justificador: fato determinado que, no caso concreto, justifica a hipótese legal para a contratação de trabalho temporário.

Art. 9º A falta de envio das informações previstas no artigo 7º desta Portaria, bem como as incorreções ou omissões em sua prestação, consiste em infração ao art. 8º da Lei nº 6.019, de 1974, a ser apurada na forma do Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 10 O contrato de trabalho temporário será considerado nulo de pleno direito, nos termos do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, quando comprovada, pela Inspeção do Trabalho, a inexistência do motivo justificador da contratação nele indicado, sujeitando os infratores às cominações legais correspondentes.

Art. 11 A atividade de locação de mão de obra temporária é exclusiva da empresa de trabalho temporário e não pode ser transferida a terceiros.

Art. 12 Os casos omissos serão resolvidos pela Secretaria de Relações do Trabalho.

Art. 13 Fica revogada a Portaria nº 550, de 12 de março de 2010.

Art. 14 Esta portaria entra em vigor em 1º de julho de 2014.

MANOEL DIAS

7.4.1.6. Contrato de aprendizagem: obedece às regras inseridas na CLT, artigo 424 e seguintes, cuja definição está prevista no artigo 428 do mesmo diploma.

7.5. Características do contrato de emprego:

a) Direito Privado – muito embora a predominância de normas imperativas, insuscetíveis de renúncia ele tem características de direito privado;

b) sinalagmático – o contrato de trabalho é bilateral; as partes contratantes possuem obrigações recíprocas, ou seja, o empregado obriga-se a trabalhar e o empregador a pagar os salários;

c) execução continuada - a prestação dos serviços é de trato sucessivo, não se esgota com a realização de um ato, ela se renova;

d) consensual – caracteriza-se pela ausência de regras especiais, o ajuste dispensa a formalidade, ou seja, basta o simples consentimento;

e) *intuitu personae* – o contrato é celebrado **em relação ao empregado** que coloca à disposição do empregador sua energia física e psíquica, ou seja, o empregado não poderá se fazer substituir por outra pessoa na prestação dos serviços;

f) oneroso – o empregado deposita sua energia física e psíquica em favor do empregador, em troca da contraprestação salarial;

g) subordinação – é o estado de dependência do empregado em relação ao empregador.

7.6. Requisitos para validade:

Sendo o contrato de trabalho é um negócio jurídico como outro qualquer, que para sua validade requer a observância de requisitos ou de elementos essenciais.

7.6.1. Elementos essenciais extrínsecos:

Os requisitos gerais de validade do negócio jurídico estão elencados no artigo 104 do Código Civil:

Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

I - agente capaz;

II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III - forma prescrita ou não defesa em lei.

7.6.1.1. Capacidade das partes: é a aptidão para exercer, por si só, atos da vida civil. Já a capacidade trabalhista é a aptidão para o exercício de atos da vida laborativa.

No que se refere ao empregado o Direito do Trabalho estabelece que a capacidade plena de inicia aos 18 anos, conforme previsto no artigo 402 da CLT, ou antes disso, se ele for emancipado na forma da legislação civil (artigo 5º do Código Civil):

Art. 402 (CLT). Considera-se menor para os efeitos desta Consolidação o trabalhador de quatorze até dezoito anos. (Redação dada pela Lei nº 10.097, de 19.12.2000)

Art. 5º (Código Civil). A menoridade cessa aos dezoito anos completos, quando a pessoa fica habilitada à prática de todos os atos da vida civil.

Parágrafo único. Cessará, para os menores, a incapacidade:

(...)

V - pelo estabelecimento civil ou comercial, ou pela existência de relação de emprego, desde que, em função deles, o menor com dezesseis anos completos tenha economia própria.

A Constituição Federal, no seu artigo 7º, XXXIII, proíbe o trabalho do menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz (a partir dos 14 anos), e o trabalho noturno, insalubre e perigoso aos menores de 18 anos. O trabalhador entre 16 e 18 anos pode assinar recibos de pagamento ao longo do contrato de trabalho.

A assistência dos pais ou responsáveis será necessário quando do requerimento de expedição da CTPS, conforme previsão do artigo 17, § 1º da CLT), e na quitação no recibo do TRCT, de acordo com o artigo 439 do mesmo diploma:

Art. 17 - Na impossibilidade de apresentação, pelo interessado, de documento idôneo que o qualifique, a Carteira de Trabalho e Previdência Social será fornecida com base em declarações verbais confirmadas por 2 (duas) testemunhas, lavrando-se, na primeira folha de anotações gerais da carteira, termo assinado pelas mesmas testemunhas. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969)

§ 1º - **Tratando-se de menor de 18 (dezoito) anos, as declarações previstas neste artigo serão prestadas por seu responsável legal.** (Redação dada pelo Decreto-lei nº 926, de 10.10.1969) (grifamos)

Art. 439 - É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

7.6.1.2. Objeto lícito: – o objeto do contrato não pode ser contrário à lei, a moral, aos princípios de ordem pública e aos bons costumes. Se o objeto constituir atividade ilícita, criminosa ou contrária aos bons costumes, será nulo de pleno direito, por falta de um dos requisitos essenciais para a validade do ato (art. 104 do Código Civil, já transcrito acima).

Exemplos de contrato com objeto ilícito: apontador do jogo do bicho (OJ 199 da SDI-1); o médico que faz aborto ilegal em clínicas especializadas; o trabalho armado fora dos limites da lei 7.102/1983; contrabandista em empresa de turismo ou de animais em extinção; os que trabalham nas rinhas de galo; o trabalhador que exerce ilegalmente alguma profissão sem a necessária formação profissional ou administrativa; o motorista de ônibus “clandestino”; o vendedor de produto receptado, ou seja, os contratos neste caso serão nulos, pois o empregado participou ativamente da ilicitude.

OJ-SDI1-199 JOGO DO BICHO. CONTRATO DE TRABALHO. NULIDADE. OBJETO ILÍCITO (título alterado e inserido dispositivo) - DEJT divulgado em 16, 17 e 18.11.2010

É nulo o contrato de trabalho celebrado para o desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho, ante a ilicitude de seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico.

PROCESSO TRT - RO 0010256-37.2014.5.18.0017

RELATOR : DESEMBARGADOR GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO

RECORRENTE(S) : TIMOTEO ENEAS DOS SANTOS

PROCURADOR(S) : WANESSA BARRETO AYRES E OUTRO(S)

RECORRIDO(S) : UBIRAJARA ANTONIO DOS SANTOS

ADVOGADO(S) : MARCO ANTONIO MARQUES E OUTROS

ORIGEM : 17ª VT DE GOIÂNIA

JUIZ(ÍZA) : KLEBER MOREIRA DA SILVA

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. JOGO DE APOSTAS. ILICITUDE DO OBJETO. IMPOSSIBILIDADE. A atividade consistente em jogo de apostas é ilícita, nos termos do art. 50, §3º, "c", do Decreto Lei 3.688/41, não gerando efeitos sobre o contrato de trabalho celebrado entre as partes, em face da ilicitude do objeto, sendo absolutamente nulo. Recurso desprovido.

PROCESSO TRT - RO - 0010147-90.2013.5.18.0006

RELATOR : DESEMBARGADOR ELVECIO MOURA DOS SANTOS

RECORRENTE : DEBORAH SANTOS DE LIMA

ADVOGADO : JUREMA ROBERTA SANTOS

RECORRIDO : QUALITY EVENTOS LTDA

ADVOGADO : WELLINGTON LUIS PEIXOTO

ORIGEM : 6ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA

JUIZ : EDUARDO TADEU THON

EMENTA

RELAÇÃO DE EMPREGO. EMPRESA DE EVENTOS, RECREAÇÃO E LAZER. JOGO DE PÔQUER. OBJETO LÍCITO. TRABALHO NA FUNÇÃO CRUPIÊ OU *DEALER*. VÍNCULO DEALER EMPREGATÍCIO RECONHECIDO. É lícita a relação de trabalho em que o empregado exerce as funções de crupiê em jogos de pôquer, em empresa de recreação que tem como

objeto a prestação desse serviço, pois essa atividade não é proibida por lei, nem o pôquer pode ser enquadrado como jogo de azar. De fato, a Lei das Contravenções Penais tipifica como "jogos de azar" (art. 50), aqueles em que a possibilidade de ganhar ou de perder depende exclusiva, ou principalmente, do fator "sorte" do participante, sendo irrelevante a habilidade do jogador. Em outras palavras, o elemento preponderante para a vitória ou a derrota do jogador não é a sua capacidade, a sua habilidade, a sua destreza, mas sim, o elemento aleatório da "sorte". Exemplos típicos de jogos de azar são, dentre outros, a roleta, o caça níquel e o jogo do bicho, estes sim, são ilícitos porque expõem os apostadores pura e simplesmente à álea da sorte ou do azar. Acerca da legalidade ou não do pôquer, saliento, desde logo, que o jogo em questão não se enquadra no conceito de jogo de azar, ainda que não seja legalmente permitido, já que ainda não dispomos de legislação que o discipline, a exemplo das loterias e das apostas hípcas. Neste contexto, tem-se que o pôquer não é somente um jogo não proibido. E se não é proibido é porque é tolerado. Confirmando essa assertiva, destaco que há diversos estudos, laudos e pareceres jurídicos demonstrando que o pôquer, ao contrário da roleta, do caça-níquel e do jogo do bicho, é um jogo que depende primordialmente da habilidade e da capacidade técnica e intelectual do praticante, de modo que a sorte é fator de pouca relevância no resultado da partida. Isso retira do pôquer a errônea conceituação de "jogo de azar". O pôquer é tido como uma modalidade de esporte intelectual, que o coloca em pé de igualdade com os já tradicionais esportes da mente, como gamão, dama, xadrez, bridge. Isso demonstra por que no pôquer, como no tênis, no futebol, no xadrez e em outros esportes, existem os campeões que são idolatrados, enquanto que nos verdadeiros jogos de azar, como a roleta, o bacará, o "jogo do bicho", as loterias e nos demais jogos que dependem exclusiva ou principalmente da sorte, jamais teremos ídolos, campeões ou outras pessoas de destaque. Como se vê, é possível afirmar que o pôquer se enquadra na categoria de jogo de natureza esportiva e intelectual, não proibido e carente de regulamentação específica. De fato, no Brasil ainda não existe regramento legal para os chamados esportes intelectuais, bem como sobre a possibilidade de uma sociedade empresária explorar economicamente essas atividades. Considerando que o pôquer não é jogo proibido porque não é de azar, e considerando que também não é legalmente permitido - vale dizer, não há lei a seu respeito, como existe em relação às diversas loterias - pode-se afirmar que se trata de jogo não-proibido. Proibida é a aposta onerosa entre os jogadores, não o jogo. Se no interior de Clube de pôquer ocorrer jogo mediante apostas onerosas, acontece atividade ilícita. O caso é de aposta ilícita, não de

jogo ilícito. Como se vê, não podem ser tidas como ilícitas as atividades desempenhadas pela Reclamante no interior da Reclamada, onde a Reclamante trabalhava na a função de crupiê ou dealer, pois o jogo de pôquer não se enquadra na definição de jogo de azar. Em arremate, ainda que o pôquer fosse considerado jogo de azar, não se poderia negar à Reclamante o direito de receber verbas trabalhistas a pretexto de o seu empregador explorar atividade ilegal, pois isso significaria premiar o infrator e incentivar a sua conduta, em detrimento da parte hipossuficiente. Ora, se o empregador tiver incorrido em erro ao desenvolver atividades proibidas por lei, seria inadmissível que o Estado, por meio desta Justiça obreira cometesse outra injustiça, qual seja, permitir que o suposto contraventor se beneficiasse do trabalho humano sem devida contraprestação salarial.

7.6.1.3. Forma prescrita ou não defesa em lei:

a) forma prescrita - artigo 104 do Código Civil, referindo à forma do negócio jurídico. Os contratos de trabalho não necessitam de registro e raramente a lei determina que sejam escritos, isso porque o artigo 443 da CLT admite a forma verbal ou escrita (expresso).

Exemplo de contrato escrito: trabalho temporário, de estágio, de artistas etc.

b) forma não defesa em lei – a lei proíbe a formalização do vínculo de emprego em alguns casos, já que impõe requisitos para o exercício de determinados trabalhos.

Exemplos: artigo 37, II, da Constituição Federal – prévia aprovação em concurso público para ser empregado público; artigo 7º, XXXIII da Constituição Federal – proibição do trabalho do menor de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, limitado aos 14 anos; Lei n. 6.815/80 – proibição de trabalho ao estrangeiro sem visto de trabalho.

7.6.2. Elementos essenciais intrínsecos:

Para a validade do negócio jurídico é necessário que não haja vícios de consentimento, bem como a ausência de vícios sociais, sem os quais o negócio ou o ato jurídico estarão eivados de defeitos e passíveis de invalidade e/ou nulidade.

Mencionem-se alguns vícios de consentimento: erro (exemplo, contratação de um homônimo no lugar do trabalhador efetivamente selecionado por empresa de recrutamento); dolo (exemplo, trabalhador que se vale de títulos falsos para conseguir emprego); coação (exemplo, empregado coagido a pedir demissão).

Exemplo de vício social: a simulação entre patrão e empregado que, em conluio, fazem anotar em CTPS salário inferior ao efetivamente pago para causar prejuízo ao Fisco e ao órgão previdenciário, ou ainda em caso de lide simulada (o que autoriza o juiz a proferir sentença obstativa, nos termos do artigo 142 do Novo Código de Processo Civil).

7.7. Prova do contrato de emprego:

O artigo 456 da CLT prevê o seguinte:

Art. 456. A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da carteira profissional ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito. (Vide Decreto-Lei nº 926, de 1969)

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

Há que se salientar, todavia, que os contratos podem ser escritos ou verbais e pactuados de forma expressa ou tácita. Portanto, a anotação da CTPS não é a única forma de se provar a relação de emprego. Mas é tida como ainda sendo a mais importante, até porque faz prova do tempo de serviço.

Conforme já visto anteriormente, se trata de prova com presunção *juris tantum*, ou seja, até prova em contrário. Isso significa dizer que, se o empregado provar que laborou em período anterior ao correspondente às anotações na CTPS, vale a prova produzida.

Segundo a CLT é obrigatória a anotação da CTPS, devendo o empregado, quando da admissão apresentar a CTPS ao empregador, mediante recibo. O empregador, por sua vez, terá o prazo de 48 horas para proceder às anotações e devolvê-la ao empregado (conforme previsto no artigo 29 da CLT).

Além das anotações na CTPS, o empregador deverá efetuar o Registro do empregado em fichas, livros (estes não precisam mais ser previamente autenticados pela DRT a partir da revogação do Art. 42 da CLT pela Lei nº 10.243/01) ou sistema eletrônico, seguindo instruções do Ministério do Trabalho (art. 41 da CLT).

7.8. Alterações do contrato de trabalho:

O contrato de trabalho é de trato sucessivo ou execução continuada e, portanto, perdura no tempo, de acordo com o **princípio da imodificabilidade (ou inalterabilidade)**. A regra é de que o contrato de trabalho não pode ser modificado unilateralmente pelo empregador. Essa regra é observada no artigo 468 da CLT:

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.

Sergio Pinto Martins salienta que “o princípio da imodificabilidade do contrato de trabalho reflete uma forte intervenção do Estado na relação entre empregado e empregador, de modo a que o primeiro, por ser o polo mais fraco dessa relação, não venha a ser prejudicado com imposições feitas pelo segundo e decorrentes de seu poder de direção. Daí a necessidade da interferência do Estado, evitando que o empregador altere unilateralmente as regras do pacto laboral. Trata-se, portanto, de uma norma de ordem pública, que restringe a autonomia da vontade das partes contratantes”.

7.8.1. Classificação das alterações:

a) quanto à origem:

- **obrigatórias** – decorrem de lei, decisão judicial ou instrumento coletivo;

- **voluntárias** – decorrem da vontade das partes e podem ser unilaterais ou

bilaterais (sendo que neste último caso, deve haver mútuo consentimento e que tais modificações não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado).

b) quanto ao objeto:

- **qualitativas** – envolvem a natureza do trabalho do empregado (mudança de função) exemplos: promoção (que, por trazer maiores responsabilidades ao empregado, deve contar com a anuência deste); rebaixamento (tal alteração é injusta e ilegal, passível de indenização por danos morais); reabilitação (que não pode ser considerada rebaixamento, pois a intenção do órgão previdenciário e do empregador é trazer o trabalhador para a vida ativa, ainda que isso implique o encaminhamento do empregado para um serviço mais elementar ao anteriormente exercido); reversão (embora pareça rebaixamento, a reversão é legalmente prevista no artigo 450 e parágrafo único do artigo 468, este já transcrito acima):

Art. 450 - Ao empregado chamado a ocupar, em comissão, interinamente, ou em substituição eventual ou temporária, cargo diverso do que exercer na empresa, serão garantidas a contagem do tempo naquele serviço, bem como volta ao cargo anterior.

SUM-372 GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES (conversão das Orientações Jurisprudenciais nos 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

- **quantitativas** – envolvem remuneração e jornada.

SUM-291 HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO (nova redação em decorrência do julgamento do processo TST-IUJERR 10700-45.2007.5.22.0101) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo

observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

7.8.2. *Jus variandi*:

O empregador poderá fazer, unilateralmente, pequenas modificações no contrato de trabalho que não venham a alterar significativamente o pacto laboral, nem importem prejuízos ao trabalhador. Trata-se do *jus variandi*, que decorre do poder de direção do empregador.

Exemplos: alteração do horário de trabalho (súmula 265 do TST); alterações no local de trabalho; remoções e transferências lícitas (artigo 469 da CLT, que será tratado mais adiante); retorno do empregado de confiança ao cargo anteriormente ocupado (artigo 450 da CLT, este já transcrito acima):

SÚMULA 265. 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.

O empregado poderá também opor-se a certas modificações que lhe causem prejuízos ou que sejam ilegais, que é o que se chama de *jus resistentiae*, inclusive pleiteando a rescisão indireta do contrato de trabalho (artigo 483 da CLT).

7.9. Transferência de empregados:

A transferência do empregado decorre do *jus variandi* do empregador, consistente no poder que este tem de fazer pequenas modificações no contrato de trabalho, em razão de suas peculiaridades. Assim, pode o empregador transferir o operário, se atendidas certas condições previstas em lei.

Regra geral, é vedada a transferência do empregado, sem a sua anuência, para localidade diversa da que resultar do contrato, quando implicar mudança de domicílio do obreiro (artigo 469 da CLT, caput).

Exceções previstas no §§ 1º a 3º do artigo 469 da CLT: cargo de confiança (desde que com o investimento de mandato possa o empregado representar o empregador, inclusive detendo poderes de gestão na empresa); cláusula explícita/implícita no contrato de trabalho (aliada à real necessidade); extinção do estabelecimento; transferência provisória (necessidade do serviço) – falta de profissionais habilitados, impossibilidade de outra pessoa executar serviços, etc.

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

SUM-43 TRANSFERÊNCIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Presume-se abusiva a transferência de que trata o § 1º do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço.

Histórico:

Redação original - RA 41/1973, DJ 14.06.1973

7.9.1. Adicional de transferência:

O adicional de transferência só será devido na transferência provisória e não na definitiva. Na transferência definitiva o empregado não está fora do seu local de trabalho habitual, não necessitando de adicional.

O adicional de transferência corresponderá a 25% sobre o salário percebido pelo empregado, conforme § 3º do artigo 469 da CLT (acima transcrito).

Importante salientar ainda que o empregado fará jus ao recebimento do adicional em comento desde que a transferência seja provisória, a teor do que dispões a OJ 113, da SDI-1 do TST:

OJ-SDI1-113 ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA. CARGO DE CONFIANÇA OU PREVISÃO CONTRATUAL DE TRANSFERÊNCIA. DEVIDO. DESDE QUE A TRANSFERÊNCIA SEJA PROVISÓRIA
(inserida em 20.11.1997)

O fato de o empregado exercer cargo de confiança ou a existência de previsão de transferência no contrato de trabalho não exclui o direito ao adicional. O pressuposto legal apto a legitimar a percepção do mencionado adicional é a transferência provisória.

Se a transferência decorre de acordo entre as partes, não é devido o adicional, pois nesse caso há interesse do empregado, além de a transferência ser definitiva.

7.9.2. Despesas de transferência:

As despesas de transferência serão pagas pelo empregador, tanto na transferência definitiva quanto na provisória (exegese do artigo 470 da CLT):

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

Segundo Sergio Pinto Martins, as despesas de transporte não têm natureza salarial, mas de reembolso de despesas, embora o enunciado 29 do TST dê a entender que se trate de salário, por força da expressão 'suplemento salarial'.

SÚMULA 29. TRANSFERÊNCIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

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.

7.10. Suspensão e interrupção do contrato de trabalho:

A suspensão é a cessação temporária e total da execução e dos efeitos do contrato de trabalho. A interrupção é a cessação temporária e parcial dos efeitos do contrato de trabalho. A cessação, em ambos os casos, tem de ser temporária e não definitiva.

A doutrina esclarece que na suspensão o empregado não trabalha, a empresa não deve pagar salários nem haverá contagem de tempo de serviço do empregado afastado. Na interrupção, o empregado também não trabalha, mas deverá haver o pagamento de salários e contagem do tempo de serviço do obreiro. Tempo de serviço guarda relação com os direitos a que o empregado faz jus, como por exemplo, aquisição de férias e 13º salário, contagem de tempo para efeitos previdenciários.

7.10.1. Hipóteses de suspensão:

a) auxílio doença - a partir do 16º dia de afastamento. Quando por tempo inferior a 06 meses computa-se o prazo para efeito de férias;

b) aposentadoria por invalidez (artigo 475 da CLT):

Art. 475 - O empregado que for aposentado por invalidez terá suspenso o seu contrato de trabalho durante o prazo fixado pelas leis de previdência social para a efetivação do benefício.

c) suspensão disciplinar (artigo 474 da CLT) / **suspensão no inquérito para apuração de falta grave:**

Art. 474 - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

d) exercício de cargo público (artigo 472 da CLT);

e) afastamento para cumprir com mandato sindical (artigo 543, § 2º da CLT):

Art. 543 - 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. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
(...)

§ 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. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

f) greve sem pagamento de salários – artigo 7º da Lei nº 7.783/1989 (Lei de greve):

Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo único. É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14.

g) suspensão para participação em curso de qualificação (artigo 476-A da CLT):

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

h) violência doméstica – artigo 9º, § 2º, II da Lei 11.340/2006:

Art. 9º A assistência à mulher em situação de violência doméstica e familiar será prestada de forma articulada e conforme os princípios e as diretrizes previstos na Lei Orgânica da Assistência Social, no Sistema Único de Saúde, no

Sistema Único de Segurança Pública, entre outras normas e políticas públicas de proteção, e emergencialmente quando for o caso.

(...)

§ 2o O juiz assegurará à mulher em situação de violência doméstica e familiar, para preservar sua integridade física e psicológica:

(...)

II - manutenção do vínculo trabalhista, quando necessário o afastamento do local de trabalho, por até seis meses.

7.10.2. Hipóteses de interrupção:

a) ausências por motivo de doença ou acidente de trabalho até o 15º dia (ou seja, os 15 primeiros dias de afastamento);

b) paralisação da empresa por iniciativa do empregador;

c) férias;

d) licença remunerada;

e) aborto não criminoso (duas semanas – art. 395 CLT):

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.

f) suspensão em inquérito de apuração de falta grave, quando julgado improcedente;

g) faltas justificadas (artigo 473 da CLT):

Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

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

- III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;
- IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);
- VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;
- IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;
- X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)
- XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica. (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

SUM-155 AUSÊNCIA AO SERVIÇO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

As horas em que o empregado falta ao serviço para comparecimento necessário, como parte, à Justiça do Trabalho não serão descontadas de seus salários (ex-Prejulgado nº 30)

h) repouso semanal remunerado e feriados;

i) lockout – paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos empregados (art. 17 da Lei n. 7783/89);

j) intervalos intrajornada – quando computados na jornada e remunerados;

k) licença à gestante – embora tal situação seja tida como controvertida na doutrina, pois o salário-maternidade é pago pelo INSS (ou seja, o empregador não está pagando o salário), o tempo de serviço é contado normalmente durante o afastamento.

7.10.3. Divergências doutrinárias:

a) acidente de trabalho (a partir do 16º dia);

b) serviço militar obrigatório.

Essas são hipóteses em que não há o pagamento de salários, mas há a contagem do tempo de serviços para efeitos de indenização e estabilidade (parágrafo único do artigo 4º da CLT):

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Parágrafo único - Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar ... (VETADO) ... e por motivo de acidente do trabalho.

Em ambos os casos, haverá também depósitos para o FGTS, conforme previsão no artigo 15, § 5º da Lei n. 8.036/1990, bem como, artigo 28 do Decreto n. 99.684/1990, abaixo transcritos:

Art. 15 (Lei n. 8.036/1990). Para os fins previstos nesta lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 7 (sete) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e 458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.

(...)

§ 5º O depósito de que trata o caput deste artigo é obrigatório nos casos de afastamento para prestação do serviço militar obrigatório e licença por acidente do trabalho. (Incluído pela Lei nº 9.711, de 1998)

Art. 28 (Decreto n. 99.684/1990). O depósito na conta vinculada do FGTS é obrigatório também nos casos de interrupção do contrato de trabalho prevista em lei, tais como:

I - prestação de serviço militar;

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

III - licença por acidente de trabalho;

IV - licença à gestante; e

V - licença-paternidade.