

### **1. Onde encontrar na lei os direitos dos empregados?**

Na [Consolidação das Leis de Trabalho \(CLT\)](#), que constitui o texto legislativo básico do direito do trabalho do Brasil, enriquecido pela [Lei 12.023/09](#) e legislação complementar bem como pela [Constituição Federal](#).

### **2. O vale transporte é devido ao empregado que utiliza veículo próprio para percorrer o trajeto residência-trabalho?**

Não, o vale-transporte constitui benefício que o empregador antecipe ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, entendendo-se como deslocamento a soma de segmentos componentes da viagem do beneficiário, por um ou mais meios de transporte, entre a residência e o local de trabalho (Art. 1º da lei nº 7.418/95, com as alterações da Lei nº 7.619/87 e art. 1º, XIII do Decreto nº 10.854/2021). Entretanto, o legislador se refere aos meios de transportes estes relacionados à transporte público. Assim, visto que o empregado se desloca para o trabalho utilizando um meio de locomoção próprio e não o transporte coletivo urbano, não fará jus ao recebimento do vale-transporte, sob pena de rescisão contratual com justa causa, caso, mesmo assim, os solicite, conforme determina o § 3º do art. 112 do decreto supracitado.

### **3. Quem recebe o salário à base de comissões, também tem direito a horas extras?**

Apenas ao adicional de hora-extra. Isso é o que diz o Enunciado 340 do TST. O empregado sujeito a controle de horário, remuneração à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) pelo trabalho em horas extras, calculando sobre o valor das comissões e a elas referentes. (observar Convenção Coletiva da categoria)

### **4. Em que consiste o descanso semanal remunerado?**

Descanso semanal é a folga a quem tem direito o empregado, após determinado número de dias ou de horas de trabalho por semana, medida de caráter social, higiênico e recreativo, visando a recuperação física e mental do trabalhador. É folga paga pelo empregador.

### **5. Se o empregado faltar, injustificadamente, em um dos seis dias que antecedem o descanso semanal remunerado, perderá o direito?**

Não. O empregado continuará a ter o direito à usufruir do período de descanso, que é matéria de ordem social, perdendo, contudo, o direito à remuneração pelo dia de descanso semanal.

### **6. Permite a lei pagamento de salário por meio de cheque bancário?**

Sim, com limitações. O empregado não deverá ter quaisquer gastos com transporte para descontar o cheque no banco; o empregador deverá permitir a ausência do empregado para ir até o banco descontar o cheque; e a forma de pagamento com cheque não deverá ocasionar nenhum atraso no recebimento do salário. (Observar Convenção Coletiva da categoria)

### **7. Quanto tempo terá o empregador para devolver ao empregado a Carteira de Trabalho da Previdência Social (CTPS)?**

O empregador terá 48 horas de prazo para proceder às anotações, após sua representação, contra recibo.

**8. Quais são as anotações típicas e usuais, feitas pelo empregador na CTPS do empregado?**

Salário, data de admissão, condições especiais (tempo de experiência, contrato por tempo determinado), férias, acidentes do trabalho, banco depositário do FGTS e CNPJ do empregador.

**9. Que direito assiste ao empregado que, tendo entregue sua CTPS à empresa, recebê-la de volta sem as anotações devida?**

O empregado poderá comparecer a Gerência Regional do Trabalho ou órgão autorizado, pessoalmente ou por meio do sindicato da categoria, devendo ser lavrado termo de reclamação, a fim de ser realizada diligência para instrução do feito.

**10. Qual a penalidade imposta ao empregador que reter a CTPS por mais de 5 dias?**

De acordo com a Lei 5.553/68, ficará caracterizada contravenção penal, punida com prisão e multa.

**11. Qual o período considerado noturno, perante a legislação trabalhista?**

Para o trabalho urbano, considera-se noturno o trabalho realizado entre as 22 horas de um dia, e as 4:59 horas do dia seguinte. Considerando que o trabalho realizado no período noturno, durante 7 horas, equivalente a 8, conseqüentemente, a hora de trabalho noturno equivale a 52 minutos e 30 segundos, resultado que se obtêm multiplicando 7 horas por 60 minutos que resulta 420 minutos, e dividindo-se por 8 horas. O Cálculo de Remuneração leva essa equivalência em conta, sem prejuízo do adicional noturno devido, de 20 % (vinte por cento)

**12. Caso eu já tenha me acostumado a receber o adicional noturno, posso ser transferido de horário e ter meu salário reduzido?**

Sim. Assim como os adicionais de insalubridade e periculosidade, o adicional noturno é um salário-condição, que só é devido enquanto o trabalho for realizado nessas condições. Caso o empregado seja transferido para o horário diurno, este perde o direito ao recebimento do adicional noturno.

**13. O que se entende por salário "in natura"?**

Salário in natura é aquele pago em utilidades, tais como transporte, alimento, ou habitação, e não em dinheiro.

**14. O salário é penhorável?**

Não, o salário é impenhorável devido a seu caráter alimentar, exceto se a penhora visar ao cumprimento de pensão alimentícia. Contudo, a vedação à penhora do salário não consta na CLT, e sim, no Código de Processo Civil, art. 649, que atua subsidiariamente à CLT.

**15. O empregador poderá descontar do salário do empregado quando ele chegar ao serviço 01 (um) minuto atrasado?**

Não, com a nova redação do artigo 58, parágrafo 1 da CLT, Lei 10.243/2002, ficou estabelecido que não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária às variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observando o limite de dez minutos diários.

#### **16. Quando o empregado poderá faltar ao serviço, e em que período de tempo, sem prejuízo do salário?**

O artigo 473 da CLT estabelece que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário ou do repouso semanal:

- Em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho de previdência social, viva sob sua dependência econômica, até dois dias consecutivos;
- Em virtude de casamento, até três dias consecutivos;
- Em caso de nascimento de filho, por cinco dias;
- Em cada doze meses de trabalho em caso de doação involuntária de sangue devidamente comprovada, por um dia;
- Para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei, até dois dias, consecutivos ou não;
- 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);
- Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior (inciso VII do art. 473 da CLT, acrescido pela Lei nº9.471, de 14-7-1997 – DOU de 15-7-1997);
- Quando o empregado servir como testemunha, devidamente arrolada ou convocada;
- Comparecimento à Justiça do trabalho – Enunciado 155 do TST;

#### **17. Além dos itens do art. 473 da CLT, quais faltas são consideradas legais?**

- No caso de falecimento de seu sogro ou sogra, genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço nos dias do falecimento e do sepultamento, sem prejuízos do salário;
- A comerciária que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, ou inválidos ou incapazes, no limite de uma por mês, e em casos de internações, devidamente comprovadas nos termos da cláusula anterior, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 dias, durante o período de vigência da presente convenção;
- O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho, ou no caso de vestibular, este limitado a um por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 5 (cinco) dias com comprovação posterior;

- Se a sua ausência for devidamente justificada e abonada, segundo critério da administração do estabelecimento;
- Quando houver paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;
- Se a falta ao serviço estiver fundamentada na lei sobre acidente do trabalho;
- Em caso de doença do empregado, devidamente comprovada. A doença será comprovada mediante atestado fornecido por médico da instituição de previdência social a que estiver filiado o empregado; na falta deste, será comprovada por médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; for médico da empresa ou por ela designado; por médico a serviço da repartição federal, estadual ou municipal de higiene ou de saúde pública (portaria MPAS/3.291/84).

### **18. O empregado mensalista tem direito a quantas horas por mês?**

Sempre serão considerados 30 dias de trabalho por mês (art. 64, parágrafo único, da CLT), mesmo que o mês tenha o número inferior ou superior a 30. Com a redução da jornada de trabalho para 44 horas semanais, o número de horas por mês do mensalista também é de 220 horas.

Exemplo: Um mensalista trabalha de segunda a sexta-feira 8 horas diárias e aos sábados 4 horas, perfazendo o total de 44 horas semanais previsto na Constituição

### **19. Qual o período de férias anuais?**

O período de férias anuais deve ser de 30 dias corridos, se o trabalhador não tiver faltado, injustificadamente, mais de cinco vezes ao serviço.

### **20. De quantos dias deverão ser as férias, no caso de o trabalhador faltar injustificadamente, mais de cinco vezes no ano?**

Se o trabalhador faltar de 6 a 14 vezes, será de 24 dias corridos; se faltar de 15 a 23 dias, de 18 dias corridos, se faltar de 24 a 32 dias, de 12 dias corridos; acima de 32 faltas: não terá o empregado direito a férias. As faltas justificadas do empregado ao serviço não serão descontadas das férias.

### **21. Quem tem direito a fixação do período de férias?**

As férias são concedidas pelo empregador, e por ele fixadas durante o período subsequente de 12 meses após a aquisição do direito pelo empregado.

### **22. Férias podem ser parceladas?**

Sim. Desde que o empregado concorde as férias poderão ser usufruídas em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 dias corridos, cada um.

**23. A concessão de férias depende do pedido ou do consentimento do empregado?**

Não. A concessão de férias independe de pedido ou de consentimento do trabalhador, pois é ato exclusivo do empregador.

**24. Faltei e não justifiquei com atestado, posso perder o direito às férias?**

Depende do número de faltas. De 6 a 14 faltas: 24 dias de férias. De 15 a 24 faltas: 18 dias de férias. De 25 a 32 faltas: 12 dias de férias. Mais de 32 faltas: o trabalhador perde o direito às férias.

**25. Qual o prazo dado ao empregado, no aviso prévio?**

Em caso de rescisão sem justa causa, por parte do empregador, o prazo mínimo é de 30 dias.

**26. Qual a finalidade do aviso prévio?**

Para o empregado, o aviso prévio tem o propósito de dar-lhe tempo para procurar e encontrar novo posto de trabalho, pelo conhecimento antecipado de que seu contrato de trabalho atual está prestes a ser rescindido, evitando assim ser despedido de surpresa; para o empregador, destina-se a providencias para a contratação de substituto.

**27. O aviso prévio integra o tempo de serviço do empregado?**

Sim! Esse é o entendimento jurisprudencial.

**28. Qual o prazo para o pagamento dos salários?**

A empresa tem até o quinto dia útil do mês subsequente para efetuar o pagamento dos salários referentes ao mês anterior. No caso de pagamentos de salário é bom lembrar que sábado é considerado um dia útil.

**29. Trabalhei feriado e não me compensaram com folga, como devo receber?**

O trabalho prestado em domingos e feriados, e que não é compensado com folga, deve ser pago em dobro.

**30. Quanto tempo a empresa tem para pagar as verbas do fim do contrato de trabalho?**

O pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato. Para fins de prazo de pagamento da rescisão deve-se entender como término do contrato o último dia efetivamente trabalhado.