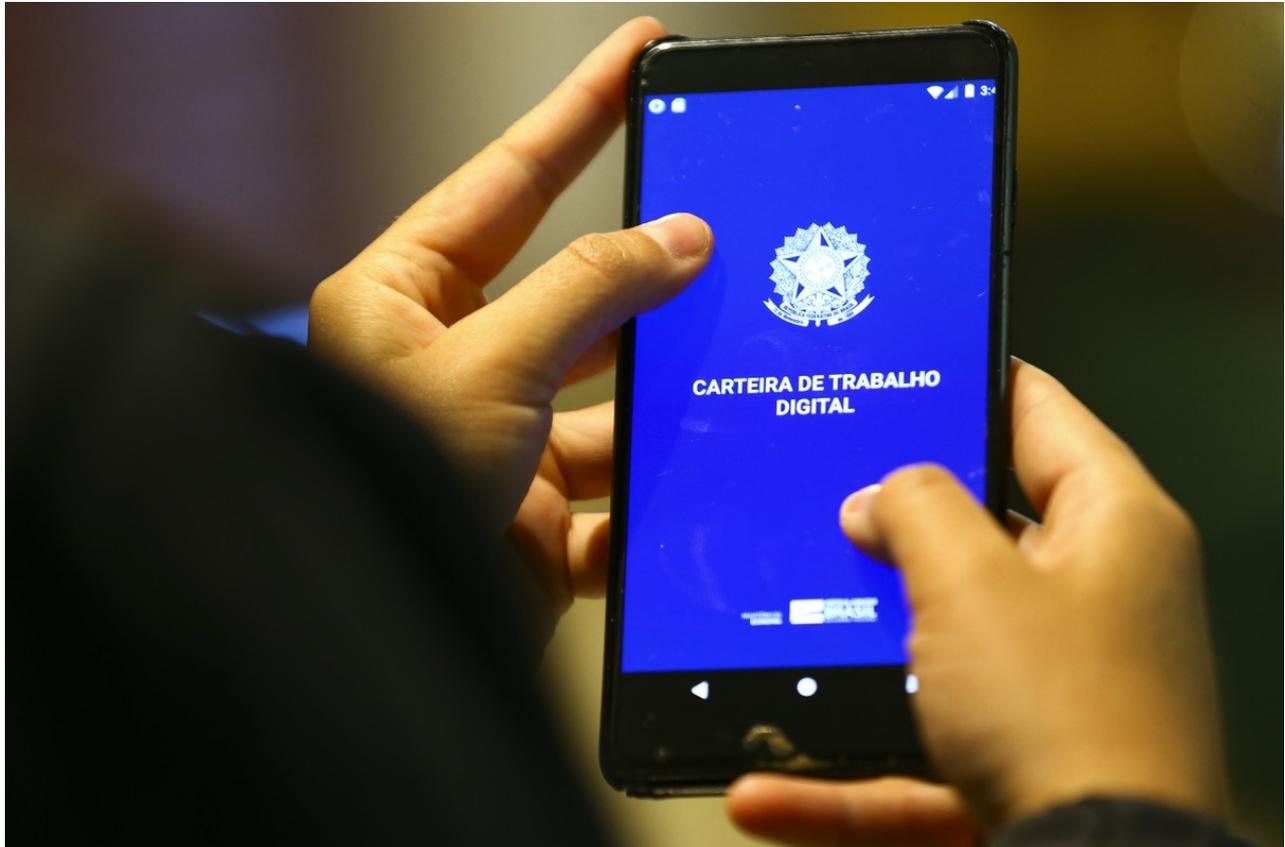


O que é CLT e quais contratos de trabalho são regidos por ela?

valor.valor.globo.com/legislacao/artigo/o-que-e-clt.ghtml

Estela Marques



A **CLT**, sigla que significa **Consolidação das Leis do Trabalho**, assegura aos trabalhadores brasileiros benefício como direito a férias remuneradas, 13º salário e seguro-desemprego em caso de dispensa involuntária. O regime de trabalho orientado por essa norma é popularmente conhecido como “trabalho registrado” ou “trabalho de carteira assinada”, em referência à anotação do empregador na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).

A CLT foi instituída pelo então presidente **Getúlio Vargas**, por meio do Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º de maio de 1943, em um momento em que o Brasil vivia forte processo de industrialização e se desenvolvia com dinamismo. O êxodo rural também era uma realidade, da qual surgiu a necessidade de reunir em um único diploma normativo as regras que regulamentassem o trabalho urbano.

“Por isso, dentro da CLT também tem várias normas destinadas a algumas profissões específicas. Ela é diploma normativo que se aplica para todos os trabalhadores urbanos, mas algumas profissões dentro da CLT também têm normas específicas”, explica o professor Cláudio Ianotti da Rocha, professor de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES).

De 1943 até hoje, a legislação passou por milhares de mudanças, mas a principal delas foi a Reforma Trabalhista de 2017 (*veja mais detalhes abaixo*). Originalmente, a proposta alteraria dez pontos acordados entre entidades patronais e centrais sindicais, mas a Câmara dos Deputados ampliou para 100 alterações da legislação trabalhista. O projeto de lei foi aprovado na casa e no Senado Federal.

O que é um trabalho CLT?

Quando se fala em “**trabalho CLT**”, entende-se que é o regime de trabalho orientado por normas trabalhistas que definem carga horária, deveres dos empregadores, direitos dos empregados e toda a relação de emprego em geral.

“A CLT, como o nome já diz, surgiu a partir de um compilado de leis que já existiam na época e foram reunidas em um único documento para facilitar e tornar mais efetivas as leis que tratavam de normas que iriam reger a vida dos trabalhadores”, reforça a advogada Juliane Facó, doutora em Direito do Trabalho pela USP e professora da Faculdade Baiana de Direito.

Entre as leis que já existiam, estão:

- Lei de Nacionalização do Trabalho (Decreto nº. 19.482/30), que limitava a entrada de estrangeiros no Brasil;
- Lei de Sindicalização (Decreto nº. 19.770/31), que estabelecia o sindicato único por categoria e definia o sindicato como órgão de colaboração e cooperação com o Estado, entre outros;
- Leis sobre a concessão de férias, regulamentação de carga horária, trabalho de menores e a extensão de benefícios previdenciários;
- Instituição da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) como documento obrigatório para toda pessoa que prestasse algum tipo de serviço a outros, por meio do Decreto nº. 21.175, de 21 de março de 1932.

Assim, quando falamos em uma **pessoa “celetista”**, estamos nos referindo a uma relação de emprego registrado, com regras específicas, jornada padrão estabelecida em lei — 44 horas semanais e 8 horas diárias. **Quem não é celetista**, por outro lado, tem maior liberdade no contrato, sem subordinação e sem hora de trabalho a cumprir.

“Não é que eles fiquem à margem da Justiça do Trabalho, mas não seguem as mesmas regras de CLT para empregado”, acrescenta Juliane.

Quais foram os principais benefícios que a CLT trouxe?

A CLT reuniu todas as legislações da época, e as que vieram depois, que guiavam as relações de trabalho. Esse conjunto de regras beneficiou ambas as partes da relação trabalhista, mas em especial o empregado, que passou a ter direitos como salário para a mesma função, independentemente do gênero do trabalhador; férias remuneradas e interjornada.

Os principais benefícios que a CLT trouxe foram:

- Salário igual a todo trabalho igual, sem distinção de sexo;
- Jornada de trabalho de 8 horas diárias, e até 2 horas extras por dia;
- Período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho;
- Descanso semanal de 24 horas consecutivas, coincidindo com o domingo no todo ou em parte;
- Garantia de intervalo de pelo menos 1 hora para repouso ou alimentação, caso a duração do trabalho contínuo ultrapasse 6 horas;
- Adicional noturno correspondente a 20% da hora diurna, quando o trabalho for executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte;
- Salário mínimo que permita ao trabalhador satisfazer suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte;
- Férias de 30 dias, sem prejuízo de sua remuneração;
- Garantia dos direitos adquiridos pelos empregados, em caso de qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa.

O que mudou na CLT após a reforma trabalhista?

O Brasil passou por milhares de modificações na Consolidação das Leis do Trabalho, mas fontes consultadas pelo **Valor** constatam que a reforma trabalhista de 2017 foi a mais significativa.

Promulgada na forma das leis nº. 13.429/2017 e nº. 13.467/2017, a ideia era modificar apenas alguns itens da CLT, como infração por empregado não registrado, contrato de trabalho em regime parcial, férias, eleição de representantes dos empregados, convenções coletivas, entre outros.

Na Câmara dos Deputados, o projeto de lei foi ampliado para alcançar uma centena de modificações na legislação trabalhista e passou na Casa e no Senado Federal.

“Você tem que ir modificando a CLT para acompanhar o mundo do trabalho. Desde 1943, a CLT já sofreu mais de 3 mil alterações”, diz o professor. “O objetivo da CLT é sempre a formalidade”, completa.

Entre as principais mudanças da reforma trabalhista de 2017 estão:

- Exclusão do tempo de trajeto do empregado como parte da jornada;
- Regulamentação do teletrabalho ou trabalho remoto como forma de prestação de serviço;
- Usufruto das férias em até três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 dias corridos e os demais, de pelo menos 5 dias.

Quais são os tipos de contrato CLT?

Com a reforma trabalhista de 2017, a CLT passou a regulamentar diferentes tipos de relações entre empregador e empregado. Além do **contrato tradicional**, caracterizado pela subordinação e habitualidade, há ainda o **trabalho intermitente**, o **trabalho parcial**, o **teletrabalho**, o **trabalhador hipersuficiente** e o **trabalhador terceirizado**.

Veja abaixo as principais características de cada um deles.

Trabalho intermitente

- Contrato de trabalho atípico;
- Não há habitualidade na jornada;
- O trabalhador é convocado pela empresa com 3 dias de antecedência, conforme a demanda;
- Alternância entre períodos de prestação de serviço e de inatividade;
- Salário é calculado por horas trabalhadas, mas nunca abaixo do mínimo ou do mínimo profissional pago ao trabalhador tradicional;
- Direitos trabalhistas assegurados, assim como no contrato tradicional.

“Se tiver outros intermitentes, a hora de trabalho deles tem que ser a mesma. Ou seja, o sindicato tem que estabelecer o salário do intermitente. Se não existir, tem que calcular com base no salário do trabalhador tradicional”, explica o professor Cláudio Janotti da Rocha.

Dessa forma, se o trabalhador cumpriu 6 horas, sendo R\$ 20 cada uma, ele vai ganhar R\$ 120 pela jornada.

Trabalho parcial

Jornada de 26 horas ou 30 horas semanais.

Teletrabalho

- Preponderantemente realizado à distância;
- Pode ser home office, nômade ou híbrido;
- Direitos trabalhistas assegurados, assim como no contrato tradicional.

Trabalhador hipersuficiente

- Enquadra aqueles que ganham 2x o teto do Regime Geral de Previdência Social — em 2024, fixado em R\$ 7.786,02;
- Tem que ter ensino superior;
- Sua principal característica é poder negociar os direitos trabalhistas direto com o patrão.

Trabalhador terceirizado

- Três sujeitos na relação: empresa tomadora do serviço, empresa prestadora do serviço e trabalhador;
- Empregado tem vínculo empregatício com a empresa prestadora do serviço;
- Considerada pelo Supremo Tribunal Federal (STF) como constitucional, inclusive em atividades-fim;
- Perde a validade em caso de fraude.

“Qual é a regra? O empregado trabalha para quem assinou sua carteira. Na terceirização não é isso; o empregado tem contrato assinado pela prestadora, mas sai de casa e vai trabalhar na empresa tomadora do serviço”, acrescenta Janotti da Rocha.

De acordo com o professor, a CLT não é soberana, pois a Constituição Federal de 1988 prevê direitos trabalhistas nos artigos 7º, 8º, 9º, 10º e 11º. Assim, quem dá a última palavra sobre o Direito e do Processo do Trabalho é o Supremo, guardião da Carta Magna.

Trabalhador autônomo é beneficiado pela CLT?

Não é. Embora o trabalhador autônomo seja citado na CLT, a norma apenas caracteriza essa categoria: não há relação de subordinação, logo, a pessoa não é empregada. O autônomo só recebe pelo tempo trabalhado, conforme suas regras de jornada e valor cobrado.

O professor Cláudio Janotti da Rocha acrescenta outras características dos autônomos:

- Pode trabalhar como pessoa física ou pessoa jurídica (inclusive, microempreendedor individual);
- Não tem direito a férias remuneradas ou 13º salário;
- Não recebe salário, mas o pagamento por uma prestação de serviço;
- Não é exigida exclusividade nem continuidade do serviço.

Agora o Valor Econômico está no WhatsApp!

Siga nosso canal e receba as notícias mais importantes do dia!

[Conhecer](#) ▶