



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

Disciplina: Direito do Trabalho I  
Professora: Cláudia Glênia  
JUR: 3231

**MATERIAL APENAS PARA ROTEIRO DISCIPLINAR,  
NÃO DEVE SER USADO COMO CONTEÚDO DE  
ESTUDO, NÃO DEVE SER USADO SEM AS DOUTRINAS  
E AS LEGISLAÇÕES PERTINENTES**

**BREVES COMENTÁRIOS SOBRE OS ÓRGÃOS JURISDICIONAIS E  
ADMINISTRATIVOS TRABALHISTAS**

Brevemente serão apresentados alguns órgãos que compõe o que chamamos hoje de Justiça do Trabalho que está inserida atualmente no Poder Judiciário, fato ocorrido a partir de 1946.

Em 1932 foram criadas as Juntas de Conciliação e Julgamento, composta por dois juízes classistas e um togado, somente em 1934 é que surge a Justiça do Trabalho, mantendo a mesma estrutura classista.

A partir de 1999 as Juntas alteram a nomenclatura e a estrutura, e as Juntas são chamadas de Varas do Trabalho, que são consideradas uma instância administrativa ocupada pelo Juiz do Trabalho.

Juiz do Trabalho, Juiz de Direito, quando não existir Juiz do Trabalho.

Tribunal Regional do Trabalho.

Tribunal Superior do Trabalho.

**NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO DO TRABALHO**

É importante lembrar que ao longo da história o direito do trabalho sofreu, sofre e ainda sofrerá muitas alterações advindas dos inúmeros processos produtivos e das várias formas de se desenvolver as atividades laborativas, assim pode ser considerado um direito em transição, e sem sombra de dúvidas um direito marcado pelo intervencionismo estatal básico em relação às proteções direcionadas ao empregado.

Existem algumas teorias que devem ser observadas no presente estudo, não podendo deixar evidenciado o intervencionismo básico do Estado, muito menos a sua constituição de regras típicas do Direito Privado.

Sob essa ótica devem ser observadas algumas teorias que surgiram ao longo do tempo para auxiliar na construção da natureza jurídica do Direito do Trabalho:

### **1- Teoria do Direito Público**

Para alguns autores a livre manifestação de vontade das partes interessadas em estipularem as cláusulas contratuais, conforme preceitua o artigo 444 da CLT foi substituída pelas normas estatais, que intervêm em quase todos os aspectos da relação laboral, por meio de normas imperativas e irrenunciáveis, assim, a natureza jurídica do direito do trabalho seria de Direito Público, face ao interesse do Estado prevalecer sobre o interesse do particular.

### **2- Teoria do Direito Social**

Afirma que em razão do direito coletivo da sociedade prevalecer sobre o interesse privado, as normas trabalhistas existiriam para proteger o empregado que é por sua vez, socialmente fraco na relação, deixando de existir o Direito Individual do Trabalho para prevalecer o Direito Coletivo do Trabalho.

### **3- Teoria do Direito Privado**

Para essa teoria, a essência do Direito do Trabalho é uma relação jurídica entre particulares, sendo a teoria predominante na doutrina, uma vez que tendo o Direito do Trabalho surgido do Direito Civil, o fato de existir a intervenção estatal não altera seu conteúdo e natureza privada.

### **4- Teoria Mista**

Não é difícil observar que o direito do trabalho, trata não só dos direitos individuais, como também dos coletivos e dos direitos difusos, sendo um direito complexo e por isso misto, constituindo-se tanto de normas de interesse público quanto de normas de interesse privado.

## **PROBLEMAS DE CONCEITUAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO**

No sentido subjetivo deve ser verificado os tipos de trabalhadores: todos os tipos ou apenas os trabalhadores subordinados.

No sentido objetivo deve ser considerada a matéria do direito do trabalho e não os sujeitos envolvidos: todas as relações de trabalho ou as relações de trabalho subordinado.

Importante se faz a delimitação do tipo de trabalho, uma vez que, no processo produtivo há diferentes formas de atividade profissional. O direito do trabalho é o conjunto de princípios, normas/regras, instituições ligadas ao trabalho subordinado e

situações análogas a essa, no intuito de melhorar as condições de trabalho e sociais do empregado, assim, **o objeto do Direito do Trabalho é o estudo do trabalho subordinado**, ou seja vai estudar o empregado trabalhador subordinado(Sergio Pinto Martins).

No direito do trabalho as partes podem convencionar direitos superiores ao que a lei estabelece, ou seja podem as partes acordarem direitos que vão além do estabelecido na lei, que estabelece regras mínimas ao trabalhador a serem seguidas.

Segundo Sérgio Pinto Martins o Direito do Trabalho tem a função de tutelar o empregado, quando **estabelece essas regras mínimas ao trabalhador**, tem ainda, uma função social, quando garante ao empregado condições sociais dignas de vida.

Abrindo um parêntese, no que concerne a essa questão, é de bom crivo lembrar que a Constituição Federal de 1988 trata de forma abrangente os direitos sociais, seguindo uma tendência internacional de resguardar as necessidades básicas e o bem-estar do ser humano.

**Dessa forma vale lembrar que apesar das dificuldades de conceituação e da existência de direitos sociais delimitados constitucionalmente, não existe conceituação legal de direito individual do trabalho. Assim, depois de esclarecida a dificuldade em que autores têm de conceituar Direito do Trabalho, percebe-se a necessidade de entender o que vem a ser subordinação.**

Segundo Maurício Godinho Delgado, subordinação deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. Nessa mesma linha etimológica, transparece na subordinação uma idéia básica de “submetimento, sujeição ao poder dos outros , às ordens de terceiros, uma posição de dependência”.

**A subordinação no Direito do Trabalho atualmente é encarada pelo prisma objetivo**, pois ela atua sobre o ***modo de realização*** da prestação do serviço e não sobre a pessoa do trabalhador, sendo a visão subjetiva incorreta sob o ponto de vista jurídico e hoje inteiramente superada, tal concepção oriunda da palavra *dependência* erroneamente empregada no art. 3º, *caput*, da CLT.

Efetivamente, a expressão dependência acentua o vínculo pessoal entre as partes componentes da relação de emprego, correspondendo a uma fase teórica em que não se havia ainda firmado a **noção essencialmente jurídica do fenômeno da subordinação**. Agora, sob a ótica objetiva, considera-se que a intenção da lei é se referir à idéia de *subordinação* quando utiliza o verbete *dependência* na definição celetista de empregado.

Assim, é notória a evolução do antigo conceito de dependência, sendo correto dessa forma a utilização da nomenclatura ***subordinação***, requisito do vínculo empregatício, não sendo ela econômica nem técnica, mas sim ***jurídica***. Na verdade, o trabalhador cumpre as ordens que lhe são dirigidas pelo empregador em respeito ao contrato de trabalho celebrado e para que possa reivindicar a contraprestação pecuniária, bem como todos os direitos trabalhistas que o instrumento normativo e a lei conferem,

pois, afinal, nem sempre possui condição econômica inferior ou busca aperfeiçoar sua técnica.

A subordinação representa o posto da autonomia, na qual o prestador mantém o pleno poder de organização do trabalho, podendo escolher clientela, definir estratégias e preços, fixar seus próprios horários e prazos ou mesmo recusar serviços quando assim lhe for conveniente.

Importante salientar, porém, que ganha força na doutrina e jurisprudência trabalhista, até pela investidura do magistrado Maurício Godinho Delgado na função de Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, a teoria da *subordinação estrutural*, segundo a qual, na nova realidade produtiva, torna-se dispensável receber ordens diretas do empregador, que passa a ordenar apenas a produção, como um todo.

Assim, pelo simples fato de integrar o processo produtivo e a dinâmica estrutural de funcionamento do tomador de serviços, o trabalhador deve ser reconhecido como submetido a um regime de subordinação, até porque, nos atuais sistemas da gestão flexível (onde os comandos emanarão de diversas fontes), restará sempre instituída uma espécie de cooperação competitiva entre os prestadores de serviço.

<b>Processo:</b>	RR 20310920125020384
<b>Relator(a):</b>	Mauricio Godinho Delgado
<b>Julgamento:</b>	16/09/2015
<b>Órgão Julgador:</b>	3ª Turma
<b>Publicação:</b>	DEJT 18/09/2015

#### **Ementa**

A) AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL DEMONSTRANDO A EXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. PRESENÇA DA SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. CORRETORA DE IMÓVEIS.

Afastamento das noções de parassubordinação e de informalidade . Demonstrado no agravo de instrumento que o recurso de revista preenchia os requisitos do art. 896 da CLT, quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício, dá-se provimento ao agravo de instrumento, para melhor verificação da indicada violação do art. 3º da CLT. Agravo de instrumento provido. B) RECURSO DE REVISTA. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL DEMONSTRANDO A EXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. PRESENÇA DA SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. CORRETORA DE IMÓVEIS. Afastamento das noções de parassubordinação e de informalidade . O Direito do Trabalho, classicamente e em sua matriz constitucional de 1988, é ramo jurídico de inclusão social e econômica, concretizador de direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º, CF). Volta-se a construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), erradicando a pobreza e a marginalização e reduzindo as desigualdades

sociais e regionais (art. 3º, IV, CF). Instrumento maior de valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, IV, art.170, caput e VIII, CF) e veículo mais pronunciado de garantia de segurança, bem-estar, desenvolvimento, igualdade e justiça às pessoas na sociedade econômica (Preâmbulo da Constituição), o Direito do Trabalho não absorve fórmulas diversas de precarização do labor, como a parassubordinação e a informalidade. Registre-se que a subordinação enfatizada pela CLT (arts. 2º e 3º) não se circunscreve à dimensão tradicional, subjetiva, com profundas, intensas e irreprimíveis ordens do tomador ao obreiro. Pode a subordinação ser do tipo objetivo, em face da realização, pelo trabalhador, dos objetivos sociais da empresa. Ou pode ser simplesmente do tipo estrutural, harmonizando-se o obreiro à organização, dinâmica e cultura do empreendimento que lhe capta os serviços. Presente qualquer das dimensões da subordinação (subjetiva, objetiva ou estrutural), considera-se configurado esse elemento fático-jurídico da relação de emprego. No caso concreto, diante dos elementos fáticos expressamente delineados no acórdão regional, que evidenciam os requisitos previstos no art.3º da CLT, depreende-se que restou configurado o vínculo empregatício. Recurso de revista conhecido e provido.

**Processo:** RR 14098320125060006  
**Relator(a):** Hugo Carlos Scheuermann  
**Julgamento:** 04/03/2015  
**Órgão Julgador:** 1ª Turma  
**Publicação:** DEJT 04/05/2015

#### **Ementa**

RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO. INSTITUIÇÃO BANCÁRIA. OPERADOR DE TELEMARKETING. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO DIRETAMENTE COM A TOMADORA DE SERVIÇOS. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL.

1. Da decisão recorrida, constata-se que o Tribunal Regional, a partir de detido exame do conjunto probatório, considerou a terceirização lícita, mantendo a sentença que julgou improcedente o pedido de reconhecimento do vínculo empregatício diretamente com o banco tomador de serviços. Na oportunidade, registrou o TRT: "a (...) prova oral produzida pela parte autoral (emprestada), demonstrou que as suas atividades não envolviam atividades-fins do banco, considerando que não concediam crédito, não tinham acesso à conta de correntistas, não analisavam crédito e nem disponibilizavam numerário na forma de investimentos ou empréstimos". Acrescentou que as funções da reclamante "consistiam, basicamente, em prestar informações aos usuários de cartões de crédito, tarefas costumeiras do pessoal que trabalha como operador de telemarketing ou mesmo Atendente de SAC-1, como era o caso da reclamante".

2. Restou incontroverso, contudo, que a reclamante realizava cobranças e negociações de dívidas, atividades que, conquanto não sejam típicas de bancário, são essenciais aos fins do empreendimento do tomador dos serviços e, por sua vez, integram o trabalhador em sua estrutura. Portanto, constituem

atividade-fim do tomador dos serviços, de modo que a sua terceirização é ilegal, decorrendo de tal conduta a formação de vínculo empregatício, nos moldes do item I da Súmula 331 do TST. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido .

- **Processo:**RR 15191620105150002 1519-16.2010.5.15.0002
- **Relator(a):**Augusto César Leite de Carvalho
- **Julgamento:**29/05/2013
- **Órgão Julgador:**6ª Turma
- **Publicação:**DEJT 07/06/2013
- 

#### **Ementa**

- AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL .

Ao contrário do entendimento da decisão agravada, há violação do art. 3º da CLT. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. In casu , firmou-se um acordo de vontade entre as partes no sentido de que a reclamante exerceria a função de manicure e pedicure. Por outro lado, a empresa concederia a ambiência, com toda a sua infraestrutura, para a execução das tarefas.

Ademais, a reclamada estabelecia a organização dos horários e dos atendimentos dos clientes. Na realidade, a reclamante estava submetida ao poder diretivo da empregadora, o qual abarca a estrutura organizacional interna da empresa (subordinação estrutural ou integrativa), que se traduz pela inclusão do empregado na dinâmica e nos fins empresariais, bem como pela especificação do serviço prestado. Nesse sentido, as circunstâncias detectadas pelas instâncias de origem como aspectos que desautorizariam o vínculo de emprego indicam, a bem da verdade, uma opção pelo não exercício concreto de distintas prerrogativas inerentes ao poder diretivo do empregador, tendo optado a reclamada por uma forma menos ostensiva de imposição de comandos, conferindo maior fluidez e controle apenas indireto, o que não descaracteriza o vínculo trabalhista existente.

Efetivamente, a possibilidade de alteração do horário de trabalho da autora, em seu interesse exclusivo, a ausência de punições por faltas e a eventual realização de atendimentos em domicílio não demonstram a ausência de subordinação jurídica, apenas delineiam os mecanismos da técnica organizacional adotada pela reclamada. Há, porém, a demonstração da existência de controle e de pessoalidade nos serviços. Diante do exposto, não há dúvida da presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego, da forma exigida pelos artigos 2º e 3º da CLT. Recurso de revista conhecido e provido

Outro instituto que também ganha reconhecimento na doutrina e na jurisprudência é a *parassubordinação* (coordenação), caracterizada pela colaboração do prestador com a finalidade da atividade econômica desenvolvida pelo tomador, ou seja, ainda que com independência (sem controle ou disciplina), o trabalhador realiza serviço

que se enquadra na necessidade do empreendimento, sujeito a uma organização geral. *Nesse caso tanto a presença de autonomia ou de parassubordinação (coordenação) na prestação dos serviços impede o reconhecimento do vínculo empregatício.* Vale ressaltar que o instituto da parassubordinação não possui muitos adeptos e com poucos precedentes de reconhecimento de vínculo.

Dessa forma podemos dizer que esse tipo de trabalhador organiza seu tempo, seu trabalho e vende a sua força produtiva de modo que o tomador apenas controla o processo produtivo, mas não o trabalho em si. Portanto, existe a dependência econômica do trabalhador, mas as partes trabalham em regime de colaboração.

**“PARASSUBORDINAÇÃO - JORNALISTA CORRESPONDENTE - NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO RELACIONADO COM A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS.** Encontra-se sob o manto da legislação trabalhista, porquanto presentes os pressupostos do art. 3º. da CLT, a pessoa física que prestou pessoalmente os serviços de correspondente jornalístico, onerosamente. Ao exercer a atividade relacionada com a busca de notícias, bem como com a respectiva redação de informações e comentários sobre o fato jornalístico, o profissional inseriu-se no eixo em torno do qual gravita a atividade empresarial, de modo que, simultaneamente, como que se forças cinéticas, a não eventualidade e a subordinação, esta última ainda que de maneira mais tênue, se atritaram e legitimaram a caracterização da relação empregatícia. As novas e modernas formas de prestação de serviços avançam sobre o determinismo do art. 3º. da CLT, e alargam o conceito da subordinação jurídica, que, a par de possuir diversos matizes, já admite a variação periférica da parassubordinação, isto é, do trabalho coordenado, cooperativo, prestado extramuros, distante da sua original concepção clássica de subsunção direta do tomador de serviços.

Com a crescente e contínua horizontalização da empresa, que se movimenta para fora de diversas maneiras, inclusive via terceirização, via parassubordinação, via micro ateliers satélites, adveio o denominado fenômeno da desverticalização da subordinação, que continua a ser o mesmo instituto, mas com traços modernos, com roupagem diferente, caracterizada por um sistema de coordenação, de amarração da prestação de serviços ao empreendimento por fios menos visíveis, por cordões menos densos.

Contudo, os profissionais, principalmente os dotados de formação intelectual, transitam ao lado e se interpenetram na subordinação, para cujo centro são atraídos, não se inserindo na esfera contratual do trabalho autônomo, que, a cada dia, disputa mais espaço com o trabalho subordinado. Neste contexto social moderno, é preciso muito cuidado para que os valores jurídicos do trabalho não se curvem indistintamente aos fatores econômicos, devendo ambos serem avaliados à luz da formação histórica e dos princípios informadores do Direito do Trabalho, de onde nasce e para onde volta todo o sistema justralhista. O veio da integração objetiva do trabalhador num sistema de trocas coordenadas de necessidades, cria a figura da parassubordinação e não da para-autonomia. Se a região é de densa nebulosidade, isto é, de

verdadeiro fog jurídico, a atração da relação jurídica realiza-se para dentro da CLT e não para dentro do Código Civil, que pouco valoriza e dignifica o trabalho do homem, que é muito livre para contratar, mas muito pouco livre para ajustar de maneira justa as cláusulas deste contrato”. (grifos acrescidos).” (TRT, 3ª Região, RO 00073/2005, 4ª Turma, Relator Juiz Luiz Otávio Linhares Renault, publicação no DJMG em 01/10/2005).

TRT-9 - 19255200914906 PR 19255-2009-14-9-0-6 (TRT-9)

Data de publicação: 09/08/2011

**Ementa:** TRT-PR-09-08-2011 VÍNCULO DE EMPREGO. CORRESPONDENTE BANCÁRIO. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. ALTERIDADE E PARASSUBORDINAÇÃO. VÍNCULO DE EMPREGO DIRETO COM O BANCO. Se, no exercício das funções, o trabalhador executa tarefas inseridas no contexto das atividades essenciais ao processo produtivo da empresa, não se exige, para análise do elemento subordinação, prova de expedição de ordens e fiscalização direta, tampouco a presença do trabalhador no estabelecimento. Basta que se passe a ordenar a produção, o que traduz uma nova forma de organização produtiva, que tem raiz na empresa-mater, e que se ramifica e forma uma nova espécie de subordinação. Esta, de acordo com a doutrina, denomina-se "subordinação estrutural", em que o trabalho executado integra a estrutura da empresa, ao inserir o trabalhador na dinâmica empresarial do tomador de serviços, o que atrai a proteção das normas da CLT e, conseqüentemente, o reconhecimento de vínculo de emprego, especialmente quando evidenciada a presença de **parassubordinação** e alteridade-alheamento em favor do banco tomador. Recurso ordinário do autor, provido para reconhecer vínculo de emprego

<b>Processo:</b>	939200700416007 MA 00939-2007-004-16-00-7
<b>Relator(a):</b>	LUIZ COSMO DA SILVA JÚNIOR
<b>Julgamento:</b>	14/10/2009
<b>Publicação:</b>	07/12/2009

#### **Ementa**

IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO. PREPOSTO. CONDIÇÃO DE EMPREGADO.

A consequência da irregularidade de representação processual no caso concreto mostra-se improdutiva, porque superada pelo peso atribuído à confissão ficta, que, em tais situações, é relativo, já que elidida por outras provas em contrário. **RELAÇÃO DE TRABALHO. PARASSUBORDINADO. CARACTERIZAÇÃO.** As modernas relações de produção deram origem a uma terceira classe de



trabalhador, que não se amolda nem à concepção de trabalhador subordinado, nem à de trabalhador autônomo, surgindo para o Direito do Trabalho a figura do trabalhador parassubordinado, situação que se mostrou pertinente no caso concreto. Recurso conhecido e provido.

Depois dessas inúmeras considerações verifica-se que a tarefa de conceituação do direito do trabalho é extremamente difícil em um século onde são vastas e das mais diferenciadas as relações de trabalho e de emprego, assim, segundo Amauri Mascaro o direito do trabalho é o “ ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas jurídicas que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho, em sua estrutura e atividade.”

## **FONTES DO DIREITO DO TRABALHO**

Conforme De Plácido e Silva, fonte do direito é o texto em que se funda o direito e os elementos subsidiários que possam formulá-lo e esclarecê-lo. Segundo Maurício Godinho, fontes do direito consubstancia a expressão metafórica (traduzindo a idéia de início) para designar a origem das normas jurídicas em dois grandes blocos, assim as fontes podem ser:

- **Fontes materiais;**
- **Fontes formais.**

**MATERIAIS:** enfocadas no momento pré-jurídico, ou seja, no momento anterior a existência de uma regra do direito, logo pela relevante necessidade designada dos fatores que conduzem à emergência e construção da regra de direito. Dessa forma as fontes materiais enfocam-se no estudo da construção e mudanças do fenômeno jurídico que pode decorrer de fontes materiais econômicas, sociológicas, políticas e ainda filosóficas.

- **Fontes materiais econômicas:** regra geral, atadas à existência e evolução do sistema capitalista e suas consequências na ceara trabalhista.

- **Fontes materiais sociológicas:** dizem respeito aos distintos processos de agregação de trabalhadores assalariados, em função do sistema econômico, nas empresas, cidades e regiões do mundo ocidental contemporâneo.

- **Fontes materiais políticas:** dizem respeito aos movimentos sociais organizados pelos trabalhadores, de caráter reivindicatório, como o movimento sindical, no plano das empresas e mercado econômico, e os partidos e movimentos políticos operários.

- **Fontes materiais filosóficas:** correspondem às idéias e correntes de pensamento que, articuladamente entre si ou não, influíram na construção e mudanças do Direito do Trabalho como, por exemplo: o socialismo, nos séc. XIX e XX e o mais recente neoliberalismo do final do séc. XX e início do séc. XXI.

**FORMAIS:** ligadas ao fenômeno de exteriorização final das normas jurídicas, os mecanismos e modalidades mediante os quais o Direito transparece e se manifesta. Assim sendo, voltando-se à questão relativa aos procedimentos em que as leis são elaboradas. As fontes formais se dividem em Heterônomas e Autônomas.

- **Heterônomas:** são aquelas em que o Estado impõe a sua vontade por meio de:

A) Leis (regra jurídica geral, abstrata, impessoal, obrigatória; emanada do Poder Legislativo, sancionada e promulgada pelo chefe do Poder Executivo), Tratados e Convenções internacionais (ex. OIT), decretos, portarias e etc.

B) Sentenças normativas: classifica-se como sentença, pois é proferida pelo Poder Judiciário Trabalhista em processos de dissídio coletivo, traduzindo o exercício a determinado processo.

C) Jurisprudência: trata-se da reiterada interpretação conferida pelos tribunais às normas jurídicas, a partir dos casos concretos colocados a seu exame jurisdicional.

D) Súmula vinculante: é a jurisprudência aprovada pelo STF(por 2/3 do plenário), adquirindo força de lei, possuindo efeito jurídico *erga omnes*.

E) Tratados(bilateral ou multilateral) e Convenções Internacionais(OIT): um vez ratificados pelo Brasil passa a fazer parte do ordenamento jurídico interno com lei infraconstitucional, assim dependem de ratificação interna( artigos 49I e 84VII da CF/88).

F) A arbitragem: prevista no artigo 114, 1º da CF/88 pode ser utilizada no conflito coletivo do trabalho, realizada por meio de terceiro.

-**Autônomas:** São aquelas em que os sujeitos da relação do trabalho, mediante consenso, fazem com que as normas sejam editadas, isto é, a vontade das partes é levada em consideração para a elaboração das normas. Entendendo por autônomas:

A) Usos e Costumes: estão mencionados englobadamente pela CLT em seu artigo 8º, entende-se por **uso a prática habitual** adotada no contexto de uma relação jurídica específica, tem o caráter de simples **cláusula tacitamente ajustada** na relação jurídica **entre as partes** envolvidas.

Por **costume** entende-se, contrapartida, **prática habitual** adotada no contexto mais amplo de certa **empresa, categoria, região** etc. Firmando um modelo ou critério de conduta geral, impessoal, aplicável a todos os trabalhadores integrados no mesmo tipo de contexto. Os usos e costumes são fontes subsidiárias do Direito do Trabalho.

B) Disposições contratuais, como: contratos individuais de trabalho, convenções e acordos coletivos, regulamentos internos de empresas, etc...

Alguns autores ainda classificam as fontes formais autônomas em:

**FONTES NEGOCIAIS:** São peculiares ao direito do trabalho, sendo aquelas em que o próprio destinatário da norma participa da sua elaboração.

### **DIFERENÇAS:**

**LEI:** É geral e abstrata e normalmente não possui tempo de duração.

**FONTES NEGOCIAIS:** São restritas aos que participam da negociação e vigem por tempo determinado.

### **Fontes Específicas do Direito do Trabalho:**

São as:

Convenções,

Os acordos,

Os contratos de trabalho coletivos,

Súmulas do TST

Orientações Jurisprudenciais das seções especializadas do TST (SDI e SDC)

As sentenças normativas,

Regulamentos das empresas.

Obs.:

1- O direito comum é fonte subsidiária do direito do trabalho (artigo 8º da CLT)

2- Vale lembrar que a jurisprudência, Súmulas e OJ não são consideradas como fontes do direito do trabalho por muitos autores, como é o caso de Sérgio Pinto Martins.

3- Outros autores como Arnaldo Sussekkind afirmam que o regulamento empresarial não é fonte do direito do trabalho, pois as empresas não estão obrigadas a possuí-lo.

4- Os doutrinadores mais modernos consideram os princípios como fontes formais do direito do trabalho conforme consta do artigo 8º da CLT.

### **HIERARQUIA ENTRE AS FONTES TRABALHISTAS**

O exame das fontes componentes de qualquer segmento jurídico não se completa sem o estudo dos critérios de inter-relação entre elas, hábeis a garantir a harmonização de umas às outras em casos de conflitos .

A hierarquia das fontes nasce no momento em que surge o conflito aparente de normas. Emergindo dissonância ou divergência, uma das normas deverá prevalecer. O conflito de normas é então solucionado pela hierarquização das fontes. Quais sejam:

-C.F.,

-Emendas à constituição,

-Lei complementar,

-Lei ordinária,

- CCT e ACT,
- Sentenças normativas e arbitrais
- Costumes.

O critério normativo hierárquico vigente no Direito do Trabalho opera da seguinte maneira: a pirâmide normativa constrói-se de modo plástico e variável, predominante a norma que mais se aproxime do caráter teleológico (ligado à finalidade) do ramo justralhista. Assim, em tal quadro a hierarquia de normas jurídicas não será estática e imutável, mas dinâmica e variável, segundo o princípio orientador de sua configuração e ordenamento, qual seja, o **princípio da norma mais favorável ao trabalhador**.

## CRITÉRIOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Critério hierárquico: Norma superior prevalece sobre norma inferior.

Critério temporal: Norma posterior prevalece sobre norma anterior

Critério da especialidade: Norma especial prevalece sobre norma geral.

Critério da **norma mais favorável**: quando mais de uma norma versar sobre o mesmo assunto aplicar-lhe-á ao caso concreto aquela que for mais favorável ao trabalhador de acordo com o princípio da norma mais benéfica, mesmo que não seja seguida a hierarquia das normas e desde que seja respeitado o interesse público.

## EFICÁCIA DA LEI TRABALHISTA NO TEMPO

Irretroatividade: A lei nova não se aplica aos contratos de trabalho já terminados.

Efeito Imediato: Entrando em vigor, a lei se aplica imediatamente, desde logo, a relação de emprego que se acha em desenvolvimento.

## EFICÁCIA DA LEI TRABALHISTA NO ESPAÇO

O problema da eficácia das normas trabalhistas no espaço é estudado a luz de uma ordem internacional e das necessidades próprias dela emergentes, prevalecendo a regra geral de aplicação à relação de emprego da norma do lugar da execução dos serviços, chamado **critério da territorialidade**.

## HERMENÊUTICA DO DIREITO DO TRABALHO

Hermenêutica: Ciência da interpretação das normas.

Métodos no que concerne a origem:

**Autentico**: feita pelo próprio legislador, através de outro ato;

**Jurisprudencial:** feita pelos tribunais;

**Doutrinária:** feita pelos estudiosos do Direito.

De que maneira podem ser classificados os métodos de interpretação?

**Método gramatical ou literal:** Análise do texto normativo sob o ponto de vista da aplicação das regras linguísticas, verificando, por exemplo, a etimologia das palavras.

**Metodológico:** Meio do qual se busca descobrir o sentido e fixar o alcance da norma, bem como, a intenção do legislador.

**Sistemático:** A norma é estudada em conjunto com outras normas jurídicas.

**Método Histórico:** Estudo dos antecedentes da norma, tal como o seu processo legislativo, para que, posteriormente, possa a regra ser interpretada.

**Método Sociológico ou Teleológico:** Tem por escopo adaptar o sentido ou finalidade da norma às atuais exigências sociais.

## **PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO:**

Constituem o fundamento do ordenamento jurídico do trabalho, são linhas e diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, podendo ou não estarem positivados, expressos no ordenamento jurídicos.

Funções dos princípios:

**Informadora:** inspiração do legislador, dando a base para a criação de preceitos legais, servindo de sustentáculo para o ordenamento jurídico;

**Normativa:** os princípios atuam como fonte supletiva, nas lacunas ou omissão da lei, preenche as lacunas, completando-a, inteirando-a;

**Interpretativa:** critério orientador;

**Integrativa:** questão subsidiária, apenas na falta de disposição legal ou contratual é que se aplicam os princípios.

**1- Princípio da proteção:** procura tornar iguais os desiguais protegendo o empregado equilibrando a situação, subdivide-se em:

A - Princípio *in dubio pro operário* entre duas o mais interpretações inerentes ao caso, deve ser escolhido a mais favorável ao empregado, observando o ônus da prova no caso concreto;

B- **norma mais favorável:** aplicação da norma mais benéfica ao empregado.

C- **condição mais benéfica:** também chamado de princípio da inalterabilidade contratual, onde vantagens já conquistadas e que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas, por norma posteriormente alterada

## **CRITÉRIO DO CONGLOBAMENTO:**

Após do confronto em bloco das normas, opta-se pelo bloco mais favorável, não podendo o empregado utiliza-ser de mais de um instrumento normativo com intuito de se beneficiar ao máximo dos mesmos.

2- **Princípio da irrenunciabilidade:** Nulidade da renúncia, conforme artigo 9º da CLT, deve o trabalhador estar ainda trabalhando na empresa, aí nessas condições o empregado não pode renunciar aos direitos que lhes são assegurados, podendo transacionar extrajudicialmente e conciliar judicialmente.

Renúncia: ato unilateral e voluntário, através do qual o indivíduo abre mão de direito certo. Extingue o processo sem julgamento do mérito.

Transação: Ato bilateral, onde as partes promovem concessões mútuas.

3- **Princípio da continuidade:** Presume-se que todo o contrato de trabalho será por tempo indeterminado, salvo estipulação em contrário. Decorre da natureza do contrato de trabalho, que é de trato sucessivo, sendo em regra suas condições inalteráveis.

A STST 212 afirma que em decorrência do princípio da continuidade o ônus de provar a negativa de vínculo e do despedimento é do empregador

4- **Princípio da primazia da realidade:** havendo divergência entre o que ocorre na prática e o que representam os documentos, prefere-se a realidade fática. Decorre desse princípio que são aceitas provas para contrariar os documentos apresentado, que irão evidenciar realmente os fatos ocorridos.

5- **Princípio da razoabilidade:** No direito do trabalho a razoabilidade aparece como elemento fundamental para se identificar e aquilatar as mais diversas situações, pois o ser humano deve proceder de acordo com a razão, como poderia qualquer homem “médio” ou comum proceder – padrão comum, por exemplo o empregador deve fazer prova da dispensa por justa causa, do abandono de emprego, pois o homem comum, por exemplo não iria se apresentar ao trabalho embriagado, em decorrência de necessitar do emprego para sobreviver, bem como nenhum ser humano tem condições físicas de laborar sem intervalo para descanso e alimentação que seja irregular, ou trabalhar muitas horas seguidas sem um descanso para se recompor.

6- **Princípio da boa-fé:** Regra de conduta fundada na lealdade, na confiança, na lisura, na retidão, assim, as partes devem agir com notada boa-fé no curso do contrato de trabalho, para a manutenção do mesmo.

7- **Princípio da irredutibilidade:** Previsão constitucional, onde a regra geral é pela irredutibilidade salarial salvo CCT ou ACT ( **artigo 7º, VI da CF/88. seguindo rigorosamente as regras estabelecidas na Lei 4.923/65**) Essa Lei não se encontra mais em vigor face a vigência da Lei **Nº 13.189, DE 19 DE NOVEMBRO DE 2015**

### **Trechos da Lei 4.923/65:**

Art. 2º A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitòriamente, a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional, e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.

§ 1º Para o fim de deliberar sobre o acordo, a entidade sindical profissional convocará assembléia-geral dos empregados diretamente interessados, sindicalizados ou não que decidirão por maioria de votos, obedecidas as normas estatutárias.

§ 2º Não havendo acordo, poderá a empresa submeter o caso à Justiça do Trabalho, por intermédio da Junta de Conciliação e Julgamento ou, em sua falta, do Juiz de Direito, com jurisdição na localidade. Da decisão de primeira instância caberá recurso ordinário, no prazo de 10 (dez) dias, para o Tribunal Regional do Trabalho da correspondente Região, sem efeito suspensivo.

§ 3º A redução de que trata o artigo não é considerada alteração unilateral do contrato individual de trabalho para os efeitos do disposto no art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Em julho surgiu no ordenamento jurídico a medida provisória 680/2015 que prevê redução de jornada com redução salarial onde a União complementarará metade da perda salarial por meio do Fundo de Amparo ao Trabalhador, ou seja, a diferença do salário será parcialmente compensada pelo governo, que vai pagar ao trabalhador 50% da perda, com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) – observando que esse fundo já está deficitário. Essa compensação está limitada a R\$ 900,84, correspondente a 65% do valor do maior benefício do seguro-desemprego, hoje em R\$ 1.385,91.

A título de exemplificação, pelas regras, um trabalhador que receba R\$ 5 mil por mês e entre no PPE passará a receber R\$ 4,25 mil com a redução de 30% da jornada, sendo que R\$ 3,5 mil serão pagos pelo empregador e R\$ 750 pagos com recursos FAT. Essa Medida foi convertida em Lei:

Em vigor:

**LEI Nº 13.189, DE 19 DE NOVEMBRO DE 2015**

***Institui o Programa de Proteção ao Emprego - PPE.***

**A PRESIDENTA DA REPÚBLICA**

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica instituído o Programa de Proteção ao Emprego - PPE, com os seguintes objetivos:

I - possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica;

II - favorecer a recuperação econômico - financeira das empresas;

III - sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, para facilitar a recuperação da economia;

IV - estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo empregatício; e

V - fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego.

Parágrafo único. O PPE consiste em ação para auxiliar os trabalhadores na preservação do emprego, nos termos do inciso II do caput do art. 2º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

Art. 2º Podem aderir ao PPE as empresas de todos os setores em situação de dificuldade econômico-financeira que celebrarem acordo coletivo de trabalho específico de redução de jornada e de salário.

§ 1º A adesão ao PPE pode ser feita até 31 de dezembro de 2016, e o prazo máximo de permanência no programa é de vinte e quatro meses, respeitada a data de extinção do programa.

§ 2º Tem prioridade de adesão a empresa que demonstre observar a cota de pessoas com deficiência.

Art. 3º Poderão aderir ao PPE as empresas, independentemente do setor econômico, nas condições estabelecidas em ato do Poder Executivo e que cumprirem os seguintes requisitos:

I - celebrar e apresentar acordo coletivo de trabalho específico, nos termos do art. 5º;

II - apresentar solicitação de adesão ao PPE ao órgão definido pelo Poder Executivo;

III - apresentar a relação dos empregados abrangidos, especificando o salário individual;

IV - ter registro no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - CNPJ há, no mínimo, dois anos;

V - comprovar a regularidade fiscal, previdenciária e relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS; e

VI - comprovar a situação de dificuldade econômico-financeira, fundamentada no Indicador Líquido de Empregos - ILE, considerando-se nesta situação a empresa cujo ILE for igual ou inferior a 1% (um por cento), apurado com base nas informações disponíveis no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, sendo que o ILE consiste no percentual representado pela diferença entre admissões e demissões acumulada nos doze meses anteriores ao da solicitação de adesão ao PPE dividida pelo número de empregados no mês anterior ao início desse período.

§ 1º Para fins do disposto no inciso IV do caput, em caso de solicitação de adesão por filial de empresa, pode ser considerado o tempo de registro no CNPJ da matriz.

§ 2º A regularidade de que trata o inciso V do caput deve ser observada durante todo o período de adesão ao PPE, como condição para permanência no programa.

Art. 4º Os empregados de empresas que aderirem ao PPE e que tiverem seu salário reduzido, nos termos do art. 5º, fazem jus a uma compensação pecuniária equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor da redução



salarial e limitada a 65% (sessenta e cinco por cento) do valor máximo da parcela do seguro-desemprego, enquanto perdurar o período de redução temporária da jornada de trabalho.

§ 1º Ato do Poder Executivo federal deve dispor sobre a forma de pagamento da compensação pecuniária de que trata o caput, custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

§ 2º O valor do salário pago pelo empregador, após a redução de que trata o caput do art. 5º, não pode ser inferior ao valor do salário mínimo.

Art. 5º O acordo coletivo de trabalho específico para adesão ao PPE, celebrado entre a empresa e o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante da empresa, pode reduzir em até 30% (trinta por cento) a jornada e o salário.

§ 1º O acordo deve ser aprovado em assembleia dos trabalhadores abrangidos pelo programa e deve dispor sobre:

I - número total de empregados abrangidos pela redução e sua identificação;

II - estabelecimentos ou setores específicos da empresa abrangidos;

III - percentual de redução da jornada e redução proporcional ou menor do salário;

IV - período pretendido de adesão ao PPE e de redução temporária da jornada de trabalho, que deve ter duração de até seis meses, podendo ser prorrogado por períodos de seis meses, desde que o período total não ultrapasse vinte e quatro meses;

V - período de garantia no emprego, que deve ser equivalente, no mínimo, ao período de redução de jornada acrescido de um terço;

VI - constituição de comissão paritária, composta por representantes do empregador e dos empregados abrangidos pelo PPE, para acompanhar e fiscalizar o cumprimento do acordo e do programa, exceto nas microempresas e empresas de pequeno porte.

§ 2º O acordo coletivo de trabalho específico de que trata este artigo não disporá sobre outras condições de trabalho.

§ 3º A empresa deve demonstrar ao sindicato que foram esgotados os bancos de horas, além de fornecer as informações econômico-financeiras.

§ 4º É facultada a celebração de acordo coletivo múltiplo de trabalho específico a grupo de microempresas e empresas de pequeno porte, do mesmo setor econômico, com o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante.

§ 5º Na hipótese do § 4º, a comissão paritária de que trata o inciso VI do § 1º será composta por representantes do empregador e do sindicato de trabalhadores que celebrar o acordo coletivo múltiplo de trabalho específico.

§ 6º Para fins dos incisos I e II do § 1º, o acordo deve abranger todos os empregados da empresa ou, no mínimo, os empregados de setor ou estabelecimento específico.

§ 7º Para fins do disposto no § 4º, cada microempresa ou empresa de pequeno porte deverá demonstrar individualmente o cumprimento dos requisitos exigidos para adesão ao PPE.

§ 8º A redução de que trata o caput está condicionada à celebração de acordo coletivo de trabalho específico com o sindicato de trabalhadores

representativo da categoria, observado o disposto no art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 6º A empresa que aderir ao PPE fica proibida de:

I - dispensar arbitrariamente ou sem justa causa os empregados que tiverem sua jornada de trabalho temporariamente reduzida enquanto vigorar a adesão ao PPE e, após o seu término, durante o prazo equivalente a um terço do período de adesão;

II - contratar empregado para executar, total ou parcialmente, as mesmas atividades exercidas por empregado abrangido pelo programa, exceto nas hipóteses de:

a) reposição;

b) aproveitamento de concluinte de curso de aprendizagem na empresa, nos termos do art. 429 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 1º Nas hipóteses de contratação previstas nas alíneas a e b do inciso II do caput, o empregado deve ser abrangido pelo acordo coletivo de trabalho específico.

§ 2º Durante o período de adesão, é proibida a realização de horas extraordinárias pelos empregados abrangidos pelo programa.

Art. 7º A empresa pode denunciar o PPE a qualquer momento desde que comunique o ato ao sindicato que celebrou o acordo coletivo de trabalho específico, aos seus trabalhadores e ao Poder Executivo, com antecedência mínima de trinta dias, demonstrando as razões e a superação da situação de dificuldade econômico-financeira.

§ 1º Somente após o prazo de trinta dias, pode a empresa exigir o cumprimento da jornada integral de trabalho.

§ 2º Deve ser mantida a garantia de emprego, nos termos da adesão original ao PPE e seus acréscimos.

§ 3º Somente após seis meses da denúncia, pode a empresa aderir novamente ao PPE, caso demonstre que enfrenta nova situação de dificuldade econômico-financeira.

Art. 8º Fica excluída do PPE e impedida de aderir ao programa novamente a empresa que:

I - descumprir os termos do acordo coletivo de trabalho específico relativo à redução temporária da jornada de trabalho ou qualquer outro dispositivo desta Lei ou de sua regulamentação;

II - cometer fraude no âmbito do PPE; ou

III - for condenada por decisão judicial transitada em julgado ou autuada administrativamente após decisão final no processo administrativo por prática de trabalho análogo ao de escravo, trabalho infantil ou degradante.

§ 1º A empresa que descumprir o acordo coletivo ou as normas relativas ao PPE fica obrigada a restituir ao FAT os recursos recebidos, devidamente corrigidos, e a pagar multa administrativa correspondente a 100% (cem por cento) desse valor, calculada em dobro no caso de fraude, a ser aplicada conforme o Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e revertida ao FAT.

§ 2º Para fins do disposto no inciso I do caput, a denúncia de que trata o art. 7º não é considerada descumprimento dos termos do acordo coletivo de trabalho específico.

Art. 9º A compensação pecuniária integra as parcelas remuneratórias para efeito do disposto no inciso I do art. 22 e no § 8º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e do disposto no art. 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.

Art. 10. Permanecem regidas pela Medida Provisória nº 680, de 6 de julho de 2015, as adesões ao PPE já aprovadas, aplicando-se esta Lei às solicitações de adesão ou de prorrogação em tramitação na data de sua publicação ou protocoladas a partir dessa data, sendo facultadas às empresas a prorrogação dos prazos e a adoção das demais condições previstas nesta Lei mediante aditivo ao acordo coletivo de trabalho específico.

Art. 11. O PPE extingue-se em 31 de dezembro de 2017.

Art. 12. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com exceção do disposto no art. 9º, quanto à Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que entra em vigor no dia 1º de novembro de 2015.

Brasília, 19 de novembro de 2015; 194º da Independência e 127º da República.

**DILMA ROUSSEFF**

Nelson Barbosa

Miguel Rossetto

**8- Princípio da não discriminação:** Conforme o artigo 7º ,XXX da CF/88 fica proibido a diferença de critério para admissão, exercício de função e de salário por motivo de gênero, idade, cor ou estado civil.

Para observar o preceito constitucional foi publicada a **LEI Nº 9.029, DE 13 DE ABRIL DE 1995**, que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências

## **FRAUDE A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

Grande parte dos empresários prefere o caminho mais simples: Não registram a carteira profissional e assim ficam livres de encargos. Os patrões, assim na demonstrada Fraude Trabalhista, explora ao máximo possível os trabalhadores para retirar o maior lucro e os trabalhadores acabam pagando a conta, sem direitos trabalhistas e sem amparo legal. Este capitalismo “moderno” mostra sua verdadeira face, tentando implementar situações a muito superadas, quando os trabalhadores não tinham direito algum, nem podiam se organizar em sindicatos e em organizações por empresas.

A Legislação Trabalhista deve ser cumprida, mas é muito comum dentro das relações de emprego o empregador a todo custo tentar afastar o vínculo empregatício, essa burla a legislação trabalhista, de nada vale no mundo do direito, previsão do artigo

9º da CLT que prevê a nulidade dos atos praticados para desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos normativos trabalhistas.

Assim, no cotidiano laboral podem ser encontradas algumas situações decorrentes de fraude, como por exemplo: uma cooperativa não serve para fornecer mão – de – obra às empresas, só é legítima uma cooperativa quando ela represente o resultado de uma união voluntária dos trabalhadores e que seja, por si só, uma atividade autônoma.

**RT-1 - Recurso Ordinário RO 04766008420035010342 RJ (TRT-1)**

**Data de publicação: 19/11/2014**

**Ementa:** RECURSO ORDINÁRIO - UNICIDADE CONTRATUAL. **FRAUDE** NA ANOTAÇÃO DA CTPS. Está caracterizada a **fraude** quando o trabalhador é dispensado e, logo em seguida, é contratado por outra empresa do grupo econômico, permanecendo na mesma função e local de trabalho, sendo subordinado aos mesmos superiores

**TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA AIRR 21037320105020381 (TST)**

**Data de publicação: 29/08/2014**

**Ementa:** COOPERATIVA. FRAUDE. VÍNCULO DE EMPREGO. MATÉRIA FÁTICA. É insuscetível de revisão, em sede extraordinária, a decisão proferida pelo Tribunal Regional à luz da prova carreada aos autos. Somente com o revolvimento do substrato fático-probatório dos autos seria possível afastar a premissa sobre a qual se erigiu a conclusão consagrada pela Corte de origem, no sentido de que ficou comprovada a contratação fraudulenta do reclamante, por meio de **cooperativa**, bem como o preenchimento dos requisitos necessários à caracterização do **vínculo** jurídico de **emprego** entre o demandante e a primeira reclamada. Incidência da Súmula n.º 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento conhecido e não provido

<b>BIBLIOGRAFIA</b>
---------------------

CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das leis do Trabalho. São Paulo: Saraiva.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do trabalho

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao direito do trabalho

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito do trabalho

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho.

CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho.

BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho.

BASILE, César Reinaldo Offa. Duração do trabalho a direito de greve.

VENEZIANO, André Horta. Direito e processo do trabalho.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho.